**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHOPEE XPRESS DI WONOGIRI****Idam Ayub Fathoni, MG. Sukamdiani, Dwinda Agustintia**

STIE Wijaya Mulya Surakarta

Email : idamayubfathoni99@gmail.com

Abstract

The problem formulation in this study is: Do Work Motivation, Communication, and Work Stress affect Employee Job Satisfaction at Shopee XPress in Wonogiri, both partially and simultaneously? Which variable has the most dominant effect on Job Satisfaction of Shopee XPress Employees in Wonogiri? Based on calculations using the SPSS program, the multiple linear regression equation obtained is $Y = -0.532 + 0.557X_1 + 0.263X_2 + 0.268X_3$. In the t-test analysis for the Motivation variable, the calculated t-value is $4.796 > t\text{-table } 2.093$, so H_0 is rejected, meaning there is an effect of the Motivation variable on the Job Satisfaction of Shopee XPress Employees in Wonogiri (Y). In the t-test analysis, the t-value for Communication (X2) is $2.177 > t\text{-table } 2.093$, so H_0 is rejected. This means there is an effect of the Communication variable on Job Satisfaction of Shopee XPress Employees in Wonogiri (Y). In the t-test analysis, the t-value for Work Stress (X3) is $2.150 > t\text{-table } 2.093$, so H_0 is rejected. This indicates an effect of the Work Stress variable on the Job Satisfaction of Shopee XPress Employees in Wonogiri (Y). Based on the F-test analysis, the calculated F-value is $117.730 > F\text{-table } 3.13$, so H_0 is rejected, meaning that jointly, the independent variables of Motivation (X1), Communication (X2), and Work Stress (X3) affect the Job Satisfaction of Shopee XPress Employees in Wonogiri (Y). Using the SPSS program, the R2 value obtained is 0.762 or 76.2%, meaning that together, the independent variables of Motivation (X1), Communication (X2), and Work Stress (X3) have an influence of 76.2% on the Job Satisfaction of Shopee XPress Employees in Wonogiri (Y), while the remaining 23.8% is influenced by other factors not studied, such as infrastructure, technology, services, location, etc.

Keywords: Motivation, Communication, Work Stress, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Indonesia salah satu kawasan yang strategi di bagian Kawasan Asia Tenggara dalam penerbangan dunia karena Indonesia terletak di garis Katulistiwa yang mana merupakan titik temu antara dua benua dan dua samudera yang menjadi jalur lintas internasional. Menurut Oberman (2012:101) Indonesia saat ini telah memasuki pertumbuhan demand secara intensif terhadap sumber daya yang dihasilkan khususnya sumber daya alam yang meliputi energi, matrial, dan air sehingga dengan adanya permintaan yang tinggi telah menjadi salah satu keunggulan Indonesia yang harus Indonesia maksimalkan. Dengan demikian permintaan akan sumber daya yang meningkat maka akan memberikan dampak yang baik serta mendapatkan keuntungan untuk dapat dilakukan Indonesia dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi adalah dengan merealisasikan kegiatan pasar bebas.

Tahun 2015 kawasan Asia Tenggara akan membentuk pasar bebas dimana para negara anggota menjadi wilayah kesatuan yang membuka peluang pasar bebas untuk barang dan jasa, permodalan, serta tenaga kerja. Bergabungnya Indonesia dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) harus menyiapkan tenaga kerja yang lebih kompeten agar mampu bersaing dengan tenaga kerja di Kawasan Asia Tenggara lainnya. Namun sebelum bersaing dengan negara MEA perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya, dan saat ini masalah yang dihadapi perusahaan itu sendiri adalah di era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir di semua sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali sektor ekonomi. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetisi. Bagaimanapun besar suatu perusahaan jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Kinerja merupakan efek logis seorang pegawai yang didorong oleh factor-faktor baik internal maupun eksternal Sugiyarti (2012:73). Pencapaian kinerja optimal diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja Wibowo (2012:45). Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri meningkatkan kinerja perusahaan untuk mampu bersaing pada pasar bebas, tetapi masih harus menghadapi banyak kesulitan dalam pelaksanaan manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.

Seiring dengan meningkatnya penggunaan internet dimasyarakat, maka masyarakat pun semakin berkembang dalam gaya hidup dan membantu masyarakat untuk berinteraksi tanpa dibatasi oleh jarak dan waktu. Masyarakat sekarang dalam melakukan kegiatan berbelanja agar lebih mudah dan menghemat waktu yaitu dengan berbelanja online atau dengan menggunakan internet. Teknologi computer berbasis internet mulai digemari dan dimanfaatkan sebagai media promosi bisnis (ecommerce).dalam hal budaya pemasaran dunia ini sangat membawa dampak yang besar. Menurut Manager Shopee Express Wonogiri salah satu cara untuk pencapaian aset adalah dengan meningkatkan kreativitas karyawan dalam menciptakan kepuasan dalam bekerja dan memanfaatkan peluang usaha dengan tetap memperhatikan resiko-resiko yang ada. Adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN memberikan peluang usaha bagi Shopee Express Wonogiri dengan memperhatikan resiko yang ada yaitu dengan memberikan berbagai macam pelatihan kepada karyawan, kepuasan dalam bekerja serta memberikan kompensasi yang sesuai sehingga karyawan memiliki kualitas dan daya saing, serta termotivasi dan mempunyai dorongan untuk ikut serta andil dalam memajukan perusahaannya .

Motivasi karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Elqadri (2015:84) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi akan mempengaruhi tingkat absen yang rendah sehingga karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mengurangi tingkat ketidakhadirannya. Absensi karyawan pada periode September 2023. maka dapat dilihat bahwa target dari tingkat kehadiran karyawan adalah sebesar 98% pada periode September 2023 dan realisasi yang dihasilkan menunjukkan tingkat kehadiran maksimal adalah 100% dan tingkat kehadiran minimal adalah 93% sehingga tingkat kehadiran secara persentase pada periode September adalah sebesar 98% dimana target kehadiran pada bulan ini sudah tercapai.

Terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Shopee Express Wonogiri rendah sehingga dapat menjadi potensi yang dapat menimbulkan motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan sebuah bentuk apresiasi yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk mendukung karyawan agar dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih

maksimal. Pemimpin dalam memberikan instruksi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu melihat dan meninjau sejauh mana peluang seorang karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik yaitu dengan memberikan sebuah motivasi yang menjadi sebuah perilaku yang menentukan baik atau buruknya prestasi karyawan yang akan didapatkan. Dari latar belakang tersebut, dari penelitian ini dapat diambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Shopee Xpress Wonogiri”

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan obyek penelitian karyawan Shopee XPress di Wonogiri. Adapun populasi maupun sampel dalam penelitian ini sebanyak 23 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas

a) Motivasi (X1)

Dari hasil penelitian terhadap 23 responden dengan 5 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Motivasi (X1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No	Pearson Correlation	R tabel	Keputusan
1	0,661	0,351	Valid
2	0,587	0,351	Valid
3	0,766	0,351	Valid
4	0,803	0,351	Valid
5	0,831	0,351	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

b) Komunikasi (X2)

Dari hasil penelitian terhadap 23 responden dengan 5 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Komunikasi (X2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

No	Pearson Correlation	R tabel	Keputusan
1	0,645	0,351	Valid
2	0,548	0,351	Valid
3	0,517	0,351	Valid
4	0,717	0,351	Valid
5	0,547	0,351	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

c) Loyalitas Stres Kerja (X3)

Dari hasil penelitian terhadap 23 responden dengan 5 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Stres Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)

No	Pearson Correlation	R tabel	Keputusan
1	0,850	0,351	Valid
2	0,506	0,351	Valid
3	0,852	0,351	Valid
4	0,831	0,351	Valid
5	0,710	0,351	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

d) Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil penelitian terhadap 23 responden dengan 5 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Pearson Correlation	R tabel	Keputusan
1	0,757	0,351	Valid
2	0,770	0,351	Valid
3	0,771	0,351	Valid
4	0,624	0,351	Valid
5	0,864	0,351	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

2). Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	cronbach's Alpha	Kriteria	Keputusan
1	Motivasi (X1)	0,783	0,60	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,723	0,60	Reliabel
3	Stres Kerja (X3)	0,793	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,796	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh besarnya nilai cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0,60, jadi semua instrumen pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3). Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010: 66), analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y : Kepuasan Kerja
 a : Konstanta
 b1, b2, b3 : Koefisiensi Regresi
 X1 : Motivasi
 X2 : Komunikasi
 X3 : Stres Kerja
 e : Standart error

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$Y = -0,532 + 0,557X_1 + 0,263X_2 + 0,268X_3$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel 6

Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,532	2,755		-,193	,849
	Motivasi	,557	,116	,544	4,796	,000
	Komunikasi	,263	,121	,304	2,177	,042
	Stres Kerja	,268	,125	,286	2,150	,045

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Keterangan : Data primer diolah

b). Uji t

- (1) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) diperoleh hasil t hitung = 4,796 > t tabel = 2,093 maka Ho di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).
- (2) Uji t yang berkaitan dengan Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) diperoleh hasil t hitung = 2,177 > t tabel = 2,093 maka Ho di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).
- (3) Uji t yang berkaitan dengan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) diperoleh hasil t hitung = 2,150 > t tabel = 2,093 maka Ho di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).

c) Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yang berupa Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS, maka diperoleh hasil F hitung = 24,417 > F tabel = 3,13, maka Ho ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yang berupa Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).

d). Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R2 sebesar 0,762 atau 76,2%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) sebesar 76,2%, sedangkan yang 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain, antara lain yang tidak diteliti seperti sarana prasarana, teknologi, pelayanan, lokasi dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, dapat diperoleh hasil untuk analisis regresi linier berganda didapat persamaan regresi bahwa variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).

$$Y = -0,532 + 0,557X1 + 0,263X2 + 0,268X3$$

- a. $a = -0,532$, ini berarti, apabila faktor Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) menurun sebesar -0,532.
- b. $b_1 = 0,557$, ini berarti, apabila faktor Motivasi (X1) bertambah 1 satuan dan variabel Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) dianggap konstan akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) meningkat sebesar 0,557 satuan
- c. $b_2 = 0,263$ ini berarti, apabila faktor Komunikasi (X2) bertambah 1 satuan, dan variabel Motivasi (X1), Stres Kerja (X3) konstan, maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) meningkat sebesar 0,263 satuan
- d. $b_3 = 0,268$ ini berarti, apabila faktor Stres Kerja (X3) bertambah 1 satuan, dan variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2) konstan maka Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) sebesar sebesar 0,265 satuan.

Analisis Uji t variabel Motivasi diperoleh nilai t hitung $4,796 > t$ tabel 2,093, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).

Analisis uji t diperoleh hasil untuk t hitung Komunikasi (X2) sebesar $2,177 > t$ tabel 2,093, maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y). Hal ini didukung penelitian Rivaldo (2021) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Batam. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja berarti bahwa cara orang berkomunikasi di dalam suatu organisasi atau tim bisa mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman, kolaborasi, dan koordinasi antar anggota tim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Sebaliknya, komunikasi yang buruk atau tidak jelas bisa menyebabkan kebingungannya tugas, kesalahan, dan menurunnya kinerja.

Dengan kata lain, jika suatu organisasi bisa membangun jalur komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif, maka kinerja individu maupun tim cenderung akan lebih baik

Analisis uji t diperoleh hasil untuk t hitung Stres Kerja X3 sebesar $2,150 > t$ tabel 2,093, maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).

Berdasarkan analisis uji F diperoleh hasil untuk besarnya F hitung sebesar $117,730 > F$ tabel 3,13, maka H_0 ditolak, yang berarti secara bersama-sama ada pengaruh antara variabel independen yang berupa Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R² sebesar 0,762 atau 76,2%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) sebesar 76,2%, sedangkan yang 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain, antara lain yang tidak diteliti seperti sarana prasarana, teknologi, pelayanan, lokasi dan sebagainya.

Jadi untuk hipotesis pertama Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri terbukti kebenarannya. Jadi untuk hipotesis kedua terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri terbukti kebenarannya. Jadi untuk hipotesis ketiga Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri terbukti kebenarannya. Jadi hipotesis yang ke empat berbunyi “Terdapat pengaruh secara simultan faktor Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Shopee Xpress Wonogiri ” terbukti kebenarannya, karena dapat hasil untuk besarnya F hitung sebesar $117,730 > F$ tabel 3,13, maka H₀ ditolak, yang berarti secara bersama-sama ada pengaruh antara variabel independen yang berupa Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja di Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y). Hipotesis yang kelima berbunyi “Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri adalah Komunikasi ”tidak terbukti kebenarannya, karena dalam penelitian ini yang paling dominan adalah Motivasi (X1). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai $b_1 = 0,557 > b_2 = 0,263 > b_3 = 0,272$

4. KESIMPULAN

- a. Analisis Uji t variabel Motivasi diperoleh nilai t hitung $4,796 > t$ tabel 2,093, maka H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).
- b. Analisis uji t diperoleh hasil untuk t hitung Komunikasi (X2) sebesar $2,177 > t$ tabel 2,093, maka H₀ ditolak. Artinya terdapat pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).
- c. Analisis uji t diperoleh hasil untuk t hitung Stres Kerja X3) sebesar $2,150 > t$ tabel 2,093, maka H₀ ditolak. Artinya terdapat pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).
- d. Berdasarkan analisis uji F diperoleh hasil untuk besarnya F hitung sebesar $117,730 > F$ tabel 3,13, maka H₀ ditolak, yang berarti secara bersama-sama ada pengaruh antara variabel independen yang berupa Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y).
- e. Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R² sebesar 0,762 atau 76,2%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y) sebesar 76,2%, sedangkan yang 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain, antara lain yang tidak diteliti seperti sarana prasarana, teknologi, pelayanan, lokasi dan sebagainya.

Jadi untuk hipotesis pertama Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri terbukti kebenarannya. Jadi untuk hipotesis kedua terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri terbukti kebenarannya. Jadi untuk hipotesis ketiga Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri terbukti kebenarannya. Jadi hipotesis yang ke empat berbunyi “Terdapat pengaruh secara simultan faktor Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja

terhadap Kepuasan Kerja karyawan Shopee Xpress Wonogiri ” terbukti kebenarannya, karena dapat hasil untuk besarnya F hitung sebesar $117,730 > F$ tabel 3,13, maka H_0 ditolak, yang berarti secara bersama-sama ada pengaruh antara variabel independen yang berupa Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) terhadap terhadap Kepuasan Kerja di Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri (Y). Hipotesis yang kelima berbunyi “Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Shopee Xpress Wonogiri adalah Komunikasi ”tidak terbukti kebenarannya, karena dalam penelitian ini yang paling dominan adalah Motivasi (X1). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai $b_1 = 0,557 > b_2 = 0,263 > b_3 = 0,272$

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. (2006) *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryo Primanda (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Stres kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik*.
- Imam Ghozali (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Wayan Arya (2018) pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai dengan Stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya. (2020). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Mandar Maju.
- Zainal A Hasibuan. (2007). “*Metode Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi*.” E-book. Universitas Indonesia