

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
Laki-laki	66	80,49
Perempuan	16	19,51
Jumlah	82	100

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 66 orang atau 80,49% dari jumlah sampel penelitian.

b. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jenis Kelamin	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
18 s.d 25 Tahun	23	28,05
26 s.d 35 Tahun	40	48,78
36 s.d 45 Tahun	19	23,17
Jumlah	82	100

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia diantara 26 sampai dengan 35 tahun dengan jumlah sebanyak 40 orang atau 48,78% dari jumlah sampel penelitian.

c. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jenis Kelamin	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
SMA sederajat	55	67,07
Diploma III	19	23,17
Strata I	8	9,76
Jumlah	82	100

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sederajat dengan jumlah sebanyak 55 orang atau 67,07% dari jumlah sampel penelitian.

d. Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jenis Kelamin	
	<i>Frequency (orang)</i>	<i>Percent (%)</i>
Administrasi	4	4,89
Pengiriman Barang	65	79,27
Penerimaan Barang	13	15,85
Jumlah	82	100

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan jabatan pengiriman barang dengan jumlah sebanyak 65 orang atau 79,27% dari jumlah sampel penelitian.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebarkan kepada 82 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan melakukan Komunikasi Interpersonal secara terbuka dengan cara bereaksi secara spontan antar karyawan.	40	48,8	42	51,2	0	0	0	0	0	0
2	Komunikasi Interpersonal antar karyawan dilakukan dengan efektif dan efisien sesama karyawan.	1	1,2	37	45,1	17	20,7	21	25,6	6	7,3
3	Komunikasi Interpersonal yang terjalin bentuk dari kepedulian terhadap sesama karyawan.	41	50	41	50	0	0	0	0	0	0
4	Komunikasi Interpersonal saling menghargai pendapat antar karyawan.	7	8,5	46	56,1	22	26,8	4	4,9	3	3,7
5	Komunikasi Interpersonal yang saling mendukung dan mendapat respon positif.	44	53,7	38	46,3	0	0	0	0	0	0
6	Komunikasi Interpersonal untuk saling mendukung antar karyawan menjadi lebih baik.	62	75,6	20	24,4	0	0	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Komunikasi Interpersonal untuk perhatian yang positif.	51	62,2	31	37,8	0	0	0	0	0	0
8	Komunikasi Interpersonal yang mengkomunikasikan perasaan positif antar karyawan.	52	63,4	30	36,6	0	0	0	0	0	0
9	Komunikasi Interpersonal yang terjadi membentuk kesamaan persepsi antar karyawan.	45	54,9	37	45,1	0	0	0	0	0	0
10	Komunikasi Interpersonal yang terjalin membuat antar karyawan menjadikan kesamaan yang efektif antar karyawan.	45	54,9	37	45,1	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 82 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 6 yaitu “Komunikasi Interpersonal untuk saling mendukung antar karyawan menjadi lebih baik” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 62 orang atau 75,6% dan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 24,4%, sedangkan butir pertanyaan no. 2 yaitu “Komunikasi Interpersonal antar karyawan dilakukan dengan efektif dan efisien sesama karyawan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 1,2%, jawaban setuju sebanyak 37 orang atau 45,1%, jawaban kurang setuju sebanyak 17 orang atau 20,7%, jawaban tidak setuju sebanyak 21 orang atau 25,6% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 6 orang atau 7,3%.

Tabel 4.14
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stress Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan khawatir terhadap pekerjaannya atas ketidak pastian ekonomi.	4	4,9	74	90,2	4	4,9	0	0	0	0
2	Karyawan merasa khawatir terhadap kehidupannya karena terjadi ketidakpastian keamanan pada saat terjadi demonstrasi di jalanan.	1	1,2	37	45,1	21	25,6	15	18,3	8	9,8
3	Karyawan merasa terancam atas perkembangan teknologi yang semakin canggih.	1	1,2	75	91,5	6	7,3	0	0	0	0
4	Karyawan merasa tanggung jawabnya sangat berat.	1	1,2	74	90,2	7	8,5	0	0	0	0
5	Karyawan merasa target yang harus dicapai sangat besar.	25	30,5	57	69,5	0	0	0	0	0	0
6	Karyawan merasa hubungan antar karyawan kurang baik.	1	1,2	69	84,1	12	14,6	0	0	0	0
7	Karywan merasa sedang mengalami masalah keluarga.	2	2,4	60	73,2	20	24,4	0	0	0	0
8	Karyawan merasa sedang mengalami masalah ekonomi.	1	1,2	64	78	17	20,7	0	0	0	0
9	Karyawan merasa sikap rekan kerja kurang baik.	3	3,7	62	75,6	17	20,7	0	0	0	0
10	Karyawan merasa beban kerja yang semakin tinggi yang menimbulkan stres bagi karyawan.	1	1,2	50	61	25	30,5	2	2,4	4	4,9

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 82 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 5 yaitu “Karyawan merasa target yang harus dicapai sangat besar” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang atau 30,5% dan jawaban setuju sebanyak 57 orang atau 69,5%, sedangkan butir pertanyaan no. 2 yaitu “Karyawan merasa khawatir terhadap kehidupannya karena terjadi ketidakpastian keamanan pada saat terjadi demonstrasi di jalanan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 1,2%, jawaban setuju sebanyak 37 orang atau 45,1%, jawaban kurang setuju sebanyak 21 orang atau 25,6%, jawaban tidak setuju sebanyak 15 orang atau 18,3% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 8 orang atau 9,8%.

Tabel 4.15
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat turnover dalam perusahaan sangat tinggi.	0	0	69	84,1	13	15,9	0	0	0	0
2	Tingkat turnover lebih tinggi dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.	0	0	71	86,6	11	13,4	0	0	0	0
3	Karyawan merasakan tingkat absensi kerja karyawan sangat tinggi.	0	0	43	52,4	23	28	11	13,4	5	6,1
4	Karyawan merasa alasan ketidakhadiran karyawan tidak jelas dan tidak ada kepastian untuk konsisten.	36	43,9	45	54,9	1	1,2	0	0	0	0

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Karyawan merasa karyawan junior mempunyai harapan yang terlalu tinggi kepada perusahaan.	5	6,1	70	85,4	7	8,5	0	0	0	0
6	Karyawan merasa karyawan senior dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.	0	0	64	78	18	22	0	0	0	0
7	Karyawan merasa semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi tanggung jawab yang diterima.	5	6,1	68	82,9	9	11	0	0	0	0
8	Karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.	2	2,4	62	75,6	18	22	0	0	0	0
9	Karyawan selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.	1	1,2	67	81,7	14	17,1	0	0	0	0
10	Karyawan selalu berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.	2	2,4	64	78	16	19,5	0	0	0	0

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 82 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 4 yaitu “Karyawan merasa alasan ketidakhadiran karyawan tidak jelas dan tidak ada kepastian untuk konsisten” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 36 orang atau 43,9% dan jawaban setuju sebanyak 45 orang atau 54,9%, sedangkan butir pertanyaan no. 3 yaitu “Karyawan merasakan tingkat absensi kerja karyawan sangat tinggi” mendapat respon terendah dengan jawaban jawaban setuju sebanyak 43 orang atau 52,4%, jawaban kurang setuju sebanyak 23 orang atau 28%, jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang

atau 1,43% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 orang atau 6,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pra survey kepada 30 responden. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,306 yang diperoleh dari $df = n-2$ yaitu $30 - 2 = 28$.

4.2.1.1 Variabel Komunikasi Interpersonal

Hasil uji validitas variabel Komunikasi Interpersonal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,524	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-2	0,474	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-3	0,551	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-4	0,551	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-5	0,474	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-6	0,566	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-7	0,724	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-8	0,557	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-9	0,723	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-10	0,557	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Komunikasi Interpersonal diketahui bahwa untuk semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Komunikasi Interpersonal.

4.2.1.2 Variabel Stress Kerja

Hasil uji validitas variabel Stress Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,565	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-2	0,525	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-3	0,574	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-4	0,513	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-5	0,530	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-6	0,651	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-7	0,601	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-8	0,582	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-9	0,668	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-10	0,520	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Stress Kerja diketahui bahwa untuk semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Stress Kerja.

4.2.1.3 Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,860	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-2	0,619	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-3	0,846	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-4	0,686	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-5	0,487	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-6	0,866	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-7	0,786	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-8	0,790	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Kondisi	Hasil
Ke-9	0,832	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ke-10	0,501	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja diketahui bahwa untuk semua butir pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Kepuasan Kerja.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.8. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kondisi	Hasil
Komunikasi Interpersonal	0,768	0,600 - 0,799	Tinggi
Stress Kerja	0,767	0,600 - 0,799	Tinggi
Kepuasan Kerja	0,903	0,800 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja mempunyai nilai *cronbach alpha* diantara 0,600 – 0,799 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi, sedangkan variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai *cronbach alpha* diantara 0,800 – 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai tingkat reabilitas yang sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas (sig) $>$ 0,05 (α) maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.20
Hasil Uji Normalitas

Probabilitas (Sig.)	Kondisi	Hasil
0,109	Probabilitas (Sig.) $>$ Alpha	Berdistribusi Normal

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig) lebih besar dari nilai alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas (sig) $>$ 0,05 (α) maka model regresi berbentuk linear. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.21
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Probabilitas (Sig.)	Kondisi	Hasil
Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja	0,864	Probabilitas (Sig.) $>$ Alpha	Bentuk Linear
Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja	0,065	Probabilitas (Sig.) $>$ Alpha	Bentuk Linear

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig) antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja dan Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja lebih besar dari nilai alpha sehingga

dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear.

4.3.3 Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data sampel dari populasi yang mempunyai varians sama atau homogen. Adapun hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22
Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Probabilitas (Sig.)	Kondisi	Hasil
Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja	0,100	Nilai signifikan $> 0,05$	Homogen
Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja	0,144	Nilai signifikan $> 0,05$	Homogen

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa nilai signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja dan Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel dari populasi dalam penelitian ini mempunyai varians sama atau homogen.

4.3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel 4.23
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kondisi	Hasil
Komunikasi Interpersonal	1,874	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Stress Kerja	1,874	VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui bahwa nilai VIF variabel Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja lebih kecil dari 10 dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4.24
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B
(Constant)	53,359
Komunikasi Interpersonal	0,186
Stress Kerja	-0,599

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan pada analisis regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 53,359 + 0,186 X_1 - 0,599$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 53,359 yang berarti bahwa jika variabel Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja tidak ada atau bernilai nol maka variabel Kepuasan Kerja bernilai sebesar 53,359.

Nilai koefisien variabel Komunikasi Interpersonal menunjukkan angka 0,186 berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel Komunikasi Interpersonal setiap

satu satuan maka Kepuasan Kerja juga akan naik sebesar 0,186 karena nilai koefisien merupakan bilangan positif sehingga Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien variabel Stress Kerja menunjukkan angka -0,599 berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel Stress Kerja setiap satu satuan maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,599 karena nilai koefisien merupakan bilangan negatif sehingga Stress Kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan Kerja.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil Uji t Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap
Kepuasan Kerja

Variabel	t hitung	t tabel	Kondisi	Hasil
Komunikasi Interpersonal	3,341	1,990	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 82 - 2 = 80$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,990.

Berdasarkan hasil perhitungan perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,341. Dengan demikian t hitung $3,341 > t$ tabel 1,990 dan nilai sig $(0,001) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Bagian Gudang PT. Indomarco Primatama Bandar Lampung.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi $(\alpha) = 0,05$ ditentukan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji t Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	t hitung	t tabel	Kondisi	Hasil
Stress Kerja	11,510	1,990	$t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0 ditolak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Stress Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 82-2 = 80$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,990.

Berdasarkan hasil perhitungan perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 11,510. Dengan demikian t hitung $11,510 > t$ tabel 1,990 dan nilai sig (0,000) $< 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Bagian Gudang PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji F Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	F hitung	F tabel	Kondisi	Hasil
Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja	183,794	3,11	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 3-1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 82-3 = 79$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,11.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel maka nilai F hitung 183,794 > F tabel 3,11 yang artinya H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Stress Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Bagian Gudang PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal untuk saling mendukung antar karyawan menjadi lebih baik. Hal ini berarti bahwa Komunikasi Interpersonal yang terjalin antar karyawan bertujuan agar karyawan dapat saling mendukung sehingga dengan dukungan yang baik antar karyawan akan tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diasmoro (2017), yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusliza (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja. Menurut Thoha (2013), Komunikasi Interpersonal adalah proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain dengan suatu akibat umpan balik dengan segera. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal maka semakin tinggi Kepuasan Kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa karyawan merasa target yang harus dicapai sangat besar. Hal ini berarti bahwa karyawan mengharapkan target yang harus dicapai tidak terlalu tinggi sehingga menurunnya target yang harus dicapai dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu juga

karyawan merasa sikap rekan kerja kurang baik sehingga dapat menyebabkan Stress Kerja bagi karyawan itu sendiri. Maka sebab itu atasan harus sering mengontrol karyawan bagian gudang apakah sikap antar karyawan baik-baik saja atau sebaliknya sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Serta karyawan juga merasa khawatir terhadap pekerjaannya atas ketidak pastian ekonomi seperti gaji yang di terima selalu di potong akibat selisi hitung barang yang keluar, sebaiknya perusahaan harus mempertimbangkan lagi untuk mengurangi gaji karyawan akibat selisi hitung barang yang di keluarkan supaya karyawan merasa puas atas kerja yang di lakukan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartikawati (2016), yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrizal, Musadieg dan Ruhana (2014), yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tukimin (2014), juga menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011), Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.

4.6.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa karyawan merasa alasan

ketidakhadiran karyawan tidak jelas dan tidak ada kepastian untuk konsisten. Hal ini berarti bahwa karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak jelas, maka alasan ketidakhadiran karyawan yang tidak jelas dapat diturunkan melalui Komunikasi Interpersonal yang baik dan Stress Kerja yang rendah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diasmoro (2017), yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartikawati (2016), yang menyatakan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal dan semakin rendah Stress Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan.