

## PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN STRATEGI KEBIJAKAN HUKUM DAN HAM

Haikal Azka Nur Sya'Bani  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika  
[haikalazka209@gmail.com](mailto:haikalazka209@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM. Manfaat penelitian ini yaitu untuk memahami bagaimana besar tingkat stres kerja, komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif statistik, populasi yang digunakan yaitu dari sekretaris badan, pusat strategi kebijakan pembentukan dan penegakan hukum dan ham, pusat strategi kebijakan pelayanan hukum dan ham, pusat strategi kebijakan tata kelola hukum dan ham, dan pusat strategi evaluasi dan informasi kebijakan hukum dan ham. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji regresi liner berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi secara parsial dan secara simultan. Dari hasil penelitian secara parsial untuk variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  atau hipotesis diterima, untuk variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  atau hipotesis diterima sedangkan secara simultan variabel stres kerja dan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 57,1%.

**Kata Kunci** : Stres Kerja, Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja.

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Legal and Human Rights Policy Strategy Agency. The aim of this research is to find out how much work stress and communication affect employee job satisfaction. The method used in this research is using quantitative statistical methods, the population used is agency secretaries, policy strategy centers for the formation and enforcement of law and human rights, legal and human rights service policy strategy centers, legal and human rights governance policy strategy centers, and strategy centers evaluation and information*

### Article History

Received: September 2024  
Reviewed: September 2024  
Published: September 2024

Plagirism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**  
**Publish by : Musytari**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*on legal and human rights policies. The data used is primary data by distributing questionnaires to employees and data analysis using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests, multiple liner regression tests, t tests, f tests, and partial coefficient of determination tests. . and simultaneously. From the partial research results, the work stress variable has a significant effect on employee job satisfaction with a significance value of  $0.001 < 0.05$  or the hypothesis is accepted, for the communication variable it has a significant effect on employee job satisfaction with a significance value of  $0.000 < 0.05$  or the hypothesis is accepted while simultaneously The work stress variable and communication variable have a significant effect on employee job satisfaction with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and the independent variable has an effect on variable Y of 57.1%.*

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

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam upaya mencapai keberhasilan suatu organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia, peran SDM menjadi semakin krusial mengingat tugas utama mereka adalah memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara maksimal dan ekonomis. Sebab itu, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya sebatas pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga harus mencakup aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Stres kerja adalah salah satu isu utama yang sering muncul dalam pengelolaan SDM. Stres kerja dapat dipahami sebagai sebuah keadaan emosional rdabeyang dialami oleh seorang pegawai ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas atau sumber daya yang dimiliki. Situasi ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kecemasan, dan bahkan Berpotensi memberikan efek buruk pada kesehatan fisik dan mental pekerja.

Pada akhirnya, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja pegawai dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Di Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia, stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, tuntutan waktu yang ketat, serta tekanan untuk memenuhi ekspektasi dari pimpinan maupun masyarakat.

Selain stres kerja, faktor komunikasi juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai, serta antar sesama pegawai, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang baik tidak hanya membantu dalam penyampaian informasi yang jelas dan tepat, tetapi juga membangun hubungan yang harmonis antar pegawai, sehingga mendorong kerja sama yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, dan pada akhirnya menurunkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif yang dirasakan oleh pegawai ketika mereka merasa dihargai dan diperhatikan dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja bukan saja dilatar belakangi perkara eksternal misalkan gaji, fasilitas, dan lingkungan kerja fisik, namun bisa jadi dari sebab internal semisal hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta tingkat stres yang dirasakan. Kepuasan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi karena pegawai yang puas cenderung memiliki motivasi yang tinggi, kinerja yang lebih baik, serta loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan turnover yang tinggi, absensi yang meningkat, dan kinerja yang menurun.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, telah ditemukan terdapat korelasi yang signifikan antara stres kerja dan komunikasi dengan tingkat kepuasan kerja. Misalnya, penelitian oleh Handoko et al. (2022) menunjukkan bahwa stres kerja dan komunikasi secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank BTPN Tbk. Penelitian lain oleh Saputra dan Adnyani (2019) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sementara komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PPILN Wilayah Bali. Penelitian-penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan stres kerja dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Badan Strategi Kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan stres kerja dan komunikasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi publik.

## TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Hamali, 2019). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan

Selain itu, Komunikasi organisasi yaitu proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Iskandar D, 2021).

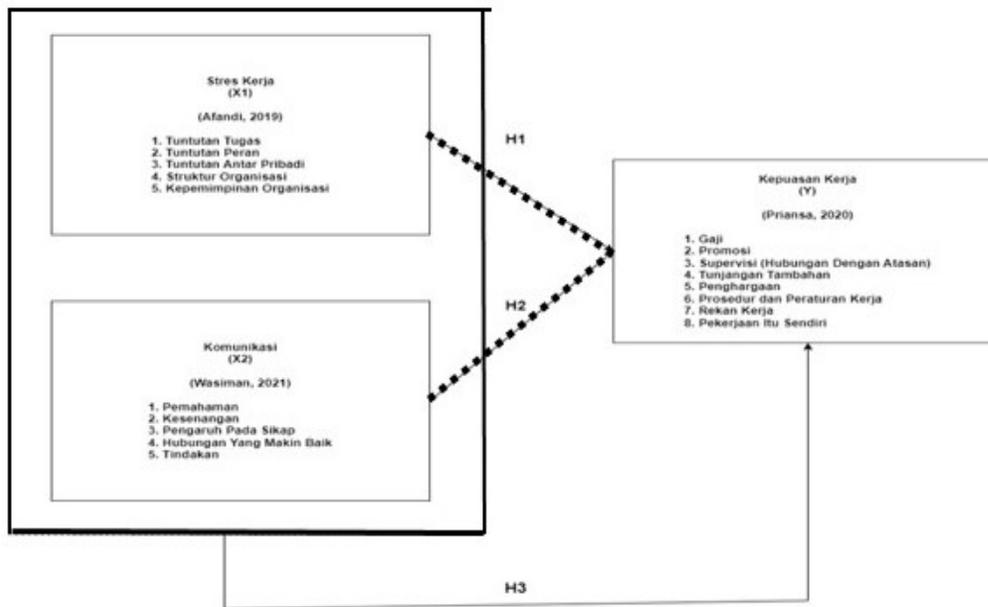
Menurut, (Afandi, 2019) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hamali, 2019).

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting (Nuraini, 2021).

## KERANGKA BERFIKIR

pengamatan pada variable Stres Kerja (X1) & Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut:



## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif berfokus pada proses pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Dalam konteks penelitian ini, variabel bebas adalah stres kerja (X1) dan komunikasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berlokasi di Jl. H. R Rasuna Said No. kav. 6-7 RT.16/RW.4 Kuningan, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940. Penelitian dilakukan selama satu bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, dari total populasi 148 pegawai, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 109 pegawai. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah Simple Random Sampling, di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua sumber utama:

- **Data Primer:** Data primer dikumpulkan dari peserta memakai angket. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 30 pertanyaan yang dibagi menjadi tiga bagian utama yang mencakup variabel stres kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja. Responden diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan skala Likert, yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.
- **Data Sekunder:** Data sekunder dikumpulkan dari dokumen-dokumen, buku referensi, jurnal ilmiah, dan publikasi terkait yang mendukung penelitian ini. Data sekunder ini digunakan untuk memperkaya pembahasan serta membandingkan hasil penelitian dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Untuk memastikan instrumen penelitian valid dan reliabel, dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

- **Uji Validitas:** Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji menggunakan korelasi Product Moment Pearson, di mana hasilnya dibandingkan dengan r-tabel. Instrumen dinyatakan valid jika r-hitung > r-tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- **Uji Reliabilitas:** Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,7, yang menunjukkan konsistensi internal dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan beberapa teknik statistik sebagai berikut:

- Uji Asumsi Klasik:
  - ✓ Uji Normalitas: Dilakukan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, yang merupakan syarat dalam analisis regresi linier. Uji ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan dasar pengambilan keputusan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05.
  - ✓ Uji Multikolinearitas: Bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Tidak ada multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10.
  - ✓ Uji Heteroskedastisitas: Dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual dari model regresi tidak bervariasi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, di mana heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi > 0,05.

- Analisis Regresi Linier Berganda: Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen (stres kerja dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Model regresi linier berganda yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Stres Kerja

X2 = Komunikasi

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

- Uji Hipotesis:

- ✓ Uji T Parsial : Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika T-hitung > T-tabel dengan signifikansi < 0,05.
- ✓ Uji F: Dimanfaatkan sebagai penguji penyebab simultan variabel lepas dari variabel terikat. Hipotesis diterima jika F-hitung > F-tabel dengan signifikansi < 0,05.
- ✓ Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): Digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik.

$$R^2 = (Adjusted\ Rsquare)^2 \times 100\%$$

Pengolahan data dilakukan menggunakan software statistik SPSS versi 25, di mana data mentah dari kuesioner diinput, diolah, dan dianalisis sesuai dengan metode yang telah ditentukan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan hasil yang valid, reliabel, dan dapat digunakan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan di Badan Strategi Kebijakan Hukum dan Hak Asasi Manusia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 109 pegawai Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM, di mana data diperoleh melalui kuesioner yang terdiri dari 30 pertanyaan mengenai stres kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja. Dari total responden, mayoritas adalah laki-laki (57,8%) dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 (58,7%). Sebagian besar pegawai berusia antara 30 hingga 34 tahun (26,6%) dan sudah bekerja di lembaga ini selama lebih dari 10 tahun (43,1%).

Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Stress Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,42569444	0,188	Valid
2	0,41458333		Valid
3	0,50277778		Valid
4	0,21041667		Valid
5	0,21388889		Valid

6	0,23680556		Valid
7	0,50277778		Valid
8	0,34305556		Valid
9	0,42569444		Valid
10	0,41458333		Valid
Pernyataan	Komunikasi		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,21458333	0,188	Valid
2	0,33680556		Valid
3	0,42430556		Valid
4	0,35763889		Valid
5	0,26805556		Valid
6	0,45069444		Valid
7	0,39513889		Valid
8	0,33402778		Valid
9	0,23680556		Valid
10	0,50763889		Valid
Pernyataan	Kepuasan Kerja		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,40833333	0,188	Valid
2	0,39722222		Valid
3	0,24097222		Valid
4	0,32916667		Valid
5	0,26388889		Valid
6	0,44652778		Valid
7	0,44513889		Valid
8	0,44652778		Valid
9	0,40833333		Valid
10	0,39722222		Valid

Validitas diuji untuk memastikan bahwa instrumen penelitian secara tepat mengukur variabel yang dimaksud Semua pertanyaan mengenai stres kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, yang berarti jawaban responden konsisten untuk setiap pertanyaan.

### Uji Realibilitas

Tabel IV. 1 Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Rtabel	Status
Stress Kerja	0.729	0.188	Reliabel
Komunikasi	0.673	0.188	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.743	0.188	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada hubungan kuat antar variabel bebas, karena nilai VIF di bawah 10. Uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

### Analisis regresi linier

Tabel IV. 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,142	3,102		1,980	,050
	Stress Kerja	,304	,086	,306	3,534	,001
	Komunikasi	,396	,090	,379	4,379	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Artinya, setiap peningkatan 1 unit pada variabel stres kerja (X1) akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,304, sedangkan peningkatan 1 unit pada variabel komunikasi (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,396. Ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan stres kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

### Uji T

Tabel IV. 3 Hasil Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,142	3,102		1,980	,050
	Stress Kerja	,304	,086	,306	3,534	,001
	Komunikasi	,396	,090	,379	4,379	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Uji T hitung untuk variabel Stress Kerja adalah sebesar 3.534 dengan nilai tingkat signifikansi 0,001. Dan diperoleh T hitung 3.534 > t tabel 1.982, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji T hitung untuk variabel komunikasi adalah sebesar 4.379 dengan nilai tingkat signifikansi 0,000. Dan diperoleh T hitung 4.379 > t tabel 1.982, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### Uji F

Tabel IV. 4 Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021,739	2	510,869	25,659	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2110,463	106	19,910		
	Total	3132,202	108			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stress Kerja

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV.18 output SPSS di atas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25.659 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan, Nilai  $F_{tabel}$  3.08 dengan rumus  $df_1 = k$  (k adalah jumlah variabel bebas) = 2 dan  $df_2 = n - k - 1 = 109 - 2 - 1 = 106$ . Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang berarti variabel Stres Kerja (X1) dan variabel Komunikasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel IV. 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.313	4,462

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stress Kerja

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan table output SPSS “Model Summary” diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R sebesar 0,571. Besarnya angka koefisien determinasi (R) adalah 0,571 atau sama dengan 57.1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Stress Kerja (X1), variabel Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 57.1% sedangkan sisanya ( $100\% - 57.1\% = 42.9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

## Pembahasan

Hasil uji T menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai T-hitung 3,534 dan signifikansi 0,001. Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Yasa dan Dewi (2019), yang menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan menurunkan kepuasan kerja. Pegawai yang mengalami stres biasanya merasa tidak nyaman dan kehilangan motivasi, yang berdampak pada produktivitas mereka.

Stres kerja di Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM mungkin berasal dari beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk mencapai target, serta ketidakjelasan peran. Kondisi ini dapat menyebabkan pegawai merasa kewalahan dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka. Karena itu, manajemen stres di lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai.

Komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai T-hitung 4,379 dan signifikansi 0,000. Semakin baik komunikasi antara pegawai dan pimpinan, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Penemuan ini mendukung penelitian Herizal dan Nur (2019), yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Di lingkungan Badan Strategi Kebijakan, komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu mengurangi kesalahpahaman serta mempercepat penyelesaian masalah. Pegawai yang merasa didengar dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan merasa lebih dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus memperbaiki komunikasi internal dengan memberikan pelatihan komunikasi atau mengimplementasikan program komunikasi yang efektif.

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan, dengan nilai F-hitung 25,659 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 57,1% menunjukkan bahwa stres kerja dan komunikasi

mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 57,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini menegaskan pentingnya kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Secara keseluruhan, stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja, sementara komunikasi yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menekan faktor-faktor penyebab stres kerja serta meningkatkan kualitas komunikasi dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan nyaman bagi pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Strategi Kebijakan Hukum dan HAM. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Di sisi lain, komunikasi berpengaruh positif secara signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai, di mana sebesar 57,1% perubahan dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja dan komunikasi.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, ada beberapa rekomendasi yang bisa diberikan. Pertama, manajemen perlu lebih memperhatikan faktor stres kerja, dengan cara mengidentifikasi penyebab utama stres dan mencari solusi untuk menguranginya, seperti memberikan beban kerja yang lebih seimbang dan menyediakan dukungan psikologis bagi pegawai. Kedua, komunikasi yang efektif antara pegawai dan pimpinan harus terus ditingkatkan, misalnya melalui program pelatihan komunikasi atau implementasi sistem feedback yang lebih terbuka. Hal ini diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Terakhir, penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, agar hasil yang lebih komprehensif dapat diperoleh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andriyani, S., Darmawan, D., & Hidayati, N. (2020). *Buku Ajar Komunikasi Dalam Keperawatan*. Refika Aditama.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Mutlivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, M., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bank BTPN, Tbk. *Pendidikan Tambusai*, 6(1), 15659–15664.  
<http://repository.bakrie.ac.id/id/eprint/5940%0Ahttp://repository.bakrie.ac.id/5940/1/00.Cover.pdf>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herizal, & Nur, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(3), 43–51.  
<https://doi.org/10.47647/jsr.v9i3.158>
- Lontoh, D., Maryen, A., & Sapari, L. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpp Rri Sorong. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 332-338.  
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1113>
- Maheni, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Akmani Legian Badung. 1, 1–10.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gramedia.
- Muhith, A., & Siyoto, S. (2019). *Aplikasi Komunikasi Terapeutik Nursing & Health*. Andi Offset.
- Nuraini, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Priansa, D. (2020). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Priyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886–895.  
<https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6961–6989.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV.Alfabeta.
- Waluyo. (2019). *Perpajakan Indonesia*. Salemba Empat.
- Wasiman, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Aksara Public*, 2, 18–30.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketujuh. PT. Raja Grafindo Persada.
- 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*, 8(3), 1203–1229.