

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT KUTILANG RAYA SEJAHTERA

Felix Budiman

email: felixbudiman87@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Motivasi Kerja penting bagi karyawan untuk membangun semangat dalam bekerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kutilang Raya Sejahtera, (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kutilang Raya Sejahtera, (3) untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Kutilang Raya Sejahtera. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh. Jumlah sample yang digunakan yaitu sebanyak 32 responden. Pengolahan data menggunakan *Software SPSS Statistics 22*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja serta stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

KATA KUNCI: stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan suatu usaha bisnis agar dapat mencapai hasil yang maksimal membutuhkan peran dari karyawan. Karyawan adalah aset perusahaan yang memiliki pikiran dan perasaan (Oei, 2020: 7). Secara umum suatu perusahaan selalu menginginkan karyawannya dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi memiliki peranan penting bagi karyawan maupun perusahaan. Robbins & Judge (2015: 128) mengatakan bahwa seseorang membutuhkan motivasi agar dapat bertahan dengan tugas yang diberikan. Menurut Krisnandi *et al.*, (2019: 154), alasan diperlukannya motivasi dalam perusahaan adalah agar dapat mengidentifikasi penyebab dari berbagai sikap yang ditunjukkan karyawan dan mengubah perilaku karyawan ke arah yang lebih baik. Motivasi penting dalam menentukan tingkat stres kerja karyawan. Menurun dan meningkatnya motivasi tergantung pada stres kerja yang dimiliki karyawan (Nataliana & Wijono, 2018). Motivasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah motivasi kerja. Sari *et al.*, (2015) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap motivasi kerja.

Situasi yang menggerakkan seseorang agar dapat mencapai tujuannya adalah motivasi (Krisnandi *et al.*, 2019: 154). Tujuan utama seseorang dalam bekerja adalah mendapatkan penghasilan. Menurut Tahir (2014: 95), kebutuhan yang terpenting dalam tingkatan yang dipaparkan Abraham Maslow untuk memotivasi adalah untuk memperoleh penghasilan. Motivasi seseorang dapat berubah karena adanya kepuasan akan kebutuhan (Widyanti, 2019: 110). Motivasi yang membahas tentang bagaimana cara untuk mendorong kepuasan kerja adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah seseorang yang mendapatkan kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut, bukan karena status maupun gaji (Supartha & Sintaasih, 2017: 26). Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kinerja yang besumber dari luar diri karyawan, misalnya upah yang tinggi dan posisi terhormat (Tahir, 2014: 102). Menurut Afifah & Musadieg (2017) bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Karyawan dalam bekerja biasanya mengalami beberapa kendala. Salah satu kendala yang mungkin dapat terjadi yaitu stres. Stres dapat menjadi penghambat yang cukup berdampak bagi karyawan dalam upaya melakukan pekerjaan yang maksimal. Efek psikologis yang paling sederhana dari stres adalah menurunnya motivasi kerja (Sinaga & Sinambela, 2013). Hal ini mengakibatkan perlunya mengawasi tingkat stres kerja karyawan karena dampak yang ditimbulkan dapat menurunkan motivasi. Stres merupakan hal yang umum terjadi pada karyawan saat bekerja. Stres yang terjadi di tempat kerja adalah stres kerja. Stres kerja dapat memberikan efek positif dan negatif dalam motivasi kerja. Cendhikia *et al.*, (2016) percaya bahwa stres yang berlebihan menyebabkan motivasi dalam bekerja terganggu, namun tingkat stres yang terlalu rendah menyebabkan tidak adanya dorongan untuk bekerja. Semakin besar suatu perusahaan, tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga semakin besar. Tekanan yang diberikan akan menyebabkan stres kerja meningkat. Oktavia & Sitohang (2015) mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2015: 49). Kepuasan kerja dapat menunjukkan seberapa puas karyawan terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja dapat menarik minat karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi motivasi (Purba *et al.*, 2020: 55). Dalam

berbagai penelitain mengatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah menyebabkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini perusahaan harus mengelolah cara meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah faktor gaji. Robbins & Judge (2015: 51) percaya bahwa gaji berkorelasi dengan kepuasan kerja dan uang dapat memotivasi seseorang. Selain kepuasan, karyawan tentunya dapat merasa ketidakpuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa tidak puas biasanya karena tuntutan mereka tidak dipenuhi oleh perusahaan. Respon karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan dapat berupa: keluar, suara, kesetiaan dan pengabaian (Purba *et al.*, 2020: 59). Munawirsyah (2017) berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan merasakan tekanan psikologis dan mengakibatkan menurunnya kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat stres seseorang dapat dipengaruhi persepsi terhadap situasi dan kemampuan untuk mengatasinya (Wijaya, 2017: 175). Sedangkan menurut Hariandja & Efendi dalam Rohman (2017: 180), Stres merupakan situasi tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, serta hambatan-hambatan, yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hubungan stres kerja dan motivasi kerja dijelaskan oleh Nataliana & Wijono (2018) menyatakan bahwa “menurun dan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan tergantung pada stres kerja yang dimiliki karyawan.” Wijono dalam Wijaya (2017: 293-294) berpendapat bahwa salah satu cara mengelola stres dalam organisasi yaitu dengan memperkaya tugas agar karyawan lebih bertanggung jawab dan lebih baik dalam pengendalian sehingga situasi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja.

Penyebab sumber stres dikenal dengan sebutan *stressor*, dapat berasal dari pekerjaan, lingkungan kerja dan juga dapat berasal dari luar pekerjaan (Rohman, 2017: 182). Stressor yang bersumber dari lingkungan kerja dapat berupa beban kerja, ketidakjelasan peran, lingkungan yang tidak kondusif, dan tidak ada dukungan dari

atasan serta rekan kerja. Sedangkan Stressor yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan dapat berupa masalah keluarga.

Cara pengolahan stres menurut Robbins & Judge (2015: 436-438) dapat melalui:

- 1) Pendekatan Individu: Strategi karyawan untuk meluangkan waktu pribadi dalam mengambil tanggung jawab dengan mengatur manajemen waktu, melakukan latihan fisik, pelatihan relaksasi dan memperluas hubungan sosial akan membantu menurunkan tingkat stres karena tekanan pekerjaan.
- 2) Pendekatan Organisasional: Beberapa faktor organisasional yang dapat menyebabkan stres dapat berupa tuntutan tugas dan tuntutan peran ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat dimodifikasi kembali. Strategi perusahaan dapat berupa melakukan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian, pelatihan yang ditingkatkan, memotivasi karyawan, menetapkan tujuan yang realistis dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Indikator-indikator stres menurut Robbins & Judge (2015: 432) sebagai berikut:

- 1) Faktor Lingkungan: lingkungan disekitar perusahaan mempengaruhi kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.
- 2) Faktor Organisasional: tekanan-tekanan yang diberikan kepada karyawan seperti tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan interpersonal dapat menimbulkan beban yang berlebihan dan ketidaksenangan karyawan.
- 3) Faktor Pribadi: faktor yang berasal dari dalam diri karyawan untuk menghadapi permasalahan yang ada secara pribadi seperti permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi dan kepribadian yang buruk mengakibatkan timbulnya permasalahan dengan rekan kerja.

Rohman (2017: 187-188) menjelaskan cara menangani stres yang timbul karena pekerjaan, lingkungan kerja dan faktor di luar lingkungan kerja, dibedakan menjadi 3 strategi:

- 1) Memperkecil dan mengendalikan sumber stres yaitu mengidentifikasi secara akurat sumber-sumber penyebab stres, melakukan penilaian terhadap situasi dan mengambil tindakan pencegahan yang paling tepat.
- 2) Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres yaitu mengendalikan berbagai reaksi yang ditimbulkan oleh stres, baik secara fisik maupun emosional.

- 3) Meningkatkan daya tahan pribadi yaitu dengan memahami diri sendiri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolahraga secara teratur, mengatur pola kerja yang disiplin dan menanamkan tujuan yang lebih realistik.

2. Kepuasan Kerja

Davis dalam Tahir (2014: 85) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda pada dirinya, makin tinggi keinginan tersebut maka akan semakin tinggi kepuasannya terhadap keinginan tersebut (Rivai dalam Nurlaila, 2012: 94). Menurut Krisnandi *et al.*, (2019: 203), Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai pandangan positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat bekerja. Hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dijelaskan oleh Robbins & Judge (2015: 51), bahwa gaji berkorelasi dengan kepuasan kerja dan uang dapat memotivasi seseorang. Meskipun demikian, terdapat hal yang sama pentingnya dengan faktor gaji, yaitu rekan kerja. Rekan kerja yang baik dapat membantu memberikan dorongan positif dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Supartha & Sintaasih (2017: 35) mengatakan bahwa rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Widyanti (2019: 149), indikator-indikator kepuasan kerja meliputi:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Saat melakukan pekerjaan dibutuhkan keahliannya seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (*Supervision*). Atasan yang baik berarti dapat menghargai pekerjaan bawahannya.
- 3) Teman kerja (*Workers*). Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*Promotion*). Merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji/upah (*Pay*). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Wijaya (2017: 207-208) menyebutkan bahwa beberapa dampak yang terjadi dengan adanya kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu:

- 1) Dampak terhadap produktivitas akan berbeda dengan kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan akan memberikan hasil yang maksimal dengan usahanya. Sedangkan karyawan yang tidak puas akan cenderung memberikan kontribusi yang minim dan merugikan orang disekitarnya.
- 2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja berarti akan menyebabkan tingkan produktivitas dalam perusahaan menurun dan *turnover* menyebabkan perusahaan harus merekrut karyawan baru dan diberikan pelatihan. Hal tersebut menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan sumber daya untuk pelatihan dan karyawan baru juga akan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.
- 3) Dampaknya terhadap kesehatan yaitu pekerjaan akan menuntut untuk karyawan melakukan yang terbaik atas pekerjaannya. Karyawan yang puas maupun tidak puas akan tertekan karena perusahaan terlalu menuntut dan mengakibatkan kesehatan mental menjadi terganggu.

Berikut ini merupakan respon karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan menurut Purba *et al.*, (2020: 59):

- 1) Keluar (*exit*). Ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku dengan cara meninggalkan perusahaan.
- 2) Suara (*voice*). Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan usaha aktif untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*). Ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi.
- 4) Pengabaian (*neglect*). Ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

3. Motivasi

Kata Motivasi (Motivation) memiliki kata dasar yaitu motif (Motive) yang berarti suatu dorongan dan alasan seseorang melakukan sesuatu (Tahir, 2014: 92). Menurut Robbins & Judge (2015: 127), motivasi adalah suatu proses mengenai semangat dalam diri dan ketekunan yang dimiliki seseorang dalam mencapai tujuannya. Supartha & Sintaasih (2017: 26) mengatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang

melakukan sesuatu agar memperoleh hasil yang diharapkan. Robbins & Judge (2015: 128) percaya bahwa seseorang membutuhkan motivasi agar dapat bertahan dengan tugas yang diberikan sehingga tujuan mereka dapat tercapai.

Tahir (2014: 95) memaparkan bahwa Abraham Maslow memberikan beberapa asumsi dari tingkatan urutan dalam kebutuhan untuk memotivasi karyawan disebuah perusahaan, yaitu:

- 1) Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu. Kebutuhan ini disebut sebagai kebutuhan terpenting. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (kelaparan, kehausan, pakaian dan tempat tinggal). Dengan demikian kebutuhan terpenting adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan dalam memotivasi tidak bertahan lama, karena setelah terpenuhi akan melemah dan kehilangan kekuatannya untuk memotivasi. Oleh sebab itu, usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan harus diulang-ulang untuk mendorong karyawan melaksanakan tugasnya.
- 3) Kebutuhan yang lebih tinggi. Cara tepat yang dapat digunakan adalah memberikan penghasilan yang memadai/mencukupi.

Indikator-indikator motivasi dalam Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow menurut Robbins & Judge (2015: 128) sebagai berikut:

- 1) Fisiologis: meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Rasa aman: keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional
- 3) Sosial: kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: faktor-faktor internal yaitu, harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal yaitu status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: Dorongan yang mampu membentuk seseorang yang meliputi pertumbuhan, mencapai potensi dan pemenuhan diri.

Penerapan teori motivasi Abraham Maslow (Krisnandi, *et al.*, 2019: 166):

- 1) Memberikan imbalan finansial untuk memenuhi kebutuhan fisik.
- 2) Memberikan kontrak kerja dan jaminan pensiun agar karyawan merasakan masa depan yang terjamin.

- 3) Memberikan identitas perusahaan agar karyawan merasa menjadi bagian di dalamnya seperti menjelaskan tujuan perusahaan dan memberikan pakaian/seragam yang mencerminkan perusahaan tersebut.
- 4) Memberikan imbalan atas usaha yang diperoleh seperti uang, promosi dan pengakuan.
- 5) Perusahaan dapat memberikan suatu lingkup kerja yang baik dan tanggung jawab untuk melaksanakan suatu tugas.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SPSS Statistic 22*. Penelitian ini dilakukan di PT. Kutilang Raya Sejahtera yang berlokasi di Jalan Jendral Urip, Jalan Kutilang No.9. Lokasi penelitian ini dipilih karena untuk mengetahui keadaan stres kerja dan kepuasan kerja pada PT Kutilang Raya Sejahtera. Penelitian pada perusahaan ini dimulai pada tanggal 12 Maret 2022 hingga 30 Mei 2022.

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Data dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang diisi oleh karyawan yang terdapat pada perusahaan PT Kutilang Raya Sejahtera. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala interval dan skala *likert*. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kutilang Raya Sejahtera yang berjumlah 32 orang. Analisis data dalam penelitian terdiri dari analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 orang karyawan dan sisanya sebanyak 3 orang karyawan berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia yaitu, responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 10 orang, usia 31-40 dan 41-50 memiliki jumlah yang sama berjumlah 8 orang dan responden dengan usia 51-60 berjumlah 6 orang.

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 20-30 tahun yang berjumlah 10 orang dari total responden secara keseluruhan sebanyak 32 pada PT Kutilang Raya Sejahtera.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Hasil pengujian dipastikan memenuhi persyaratan pengujian asumsi klasik.

3. Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Hasil pengujian korelasi berganda dan koefisien determinasi dapat dilihat pada Gambar 1:

GAMBAR 1
HASIL PENGUJIAN KORELASI BERGANDA DAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,554	,524	2,47278

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN (X2), STRES (X1)

b. Dependent Variable: MOTIVASI (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Gambar 1 diperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,745 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antar variabel tersebut. Hasil pengujian koefisien R Square (R²) menunjukkan nilai sebesar 0,554 yang berarti bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja dapat memberikan penjelasan terhadap perubahan nilai motivasi kerja sebesar 55,4%, sedangkan 44,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi pada penelitian ini.

4. Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada Gambar 2. Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja.

GAMBAR 2
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220,550	2	110,275	18,035	,000 ^b
Residual	177,325	29	6,115		
Total	397,875	31			

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN (X2), STRES (X1)

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Gambar 3:

GAMBAR 3
HASIL PENGUJIAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,037	6,317		1,114	,274
	STRES (X1)	,339	,199	,263	1,701	,100
	KEPUASAN (X2)	,630	,174	,558	3,612	,001

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Gambar 3, maka model persamaan regresi linear berganda yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,263X_1 + 0,558X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel stres kerja (X_1) dengan koefisien sebesar 0,263. Menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jika variabel stres kerja mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,263.
- Variabel kepuasan kerja (X_2) dengan koefisien sebesar 0,558. Menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Jika

variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,558.

6. Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada Gambar 3

a. Stres kerja

Berdasarkan Gambar 3 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,100 antara pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi 0,100 lebih besar dari 0,05, maka menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Kepuasan kerja

Hasil pengujian t antara pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

7. Pembahasan Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji t pada Gambar 3 dapat diperhatikan bahwa nilai signifikansi 0,100 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Kutilang Raya Sejahtera (H_1 ditolak). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2016) yang mengatakan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji t pada Gambar 3 dapat diperhatikan bahwa nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Kutilang Raya Sejahtera (H_2 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adely (2017) yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji F pada Gambar 2 dapat diperhatikan bahwa nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini menunjukkan

bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Kutilang Raya Sejahtera (H_3 diterima) . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandika, *et al.*, (2016) yang mengatakan bahwa secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

PENUTUP

Hasil Penelitian yang diperoleh adalah: (1) Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja, (2) Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, (3) Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Saran yang diberikan penulis adalah: (1) Perusahaan sebaiknya memikirkan untuk memberikan upah yang layak kepada karyawan sehingga masalah kebutuhan ekonomi karyawan tidak mempengaruhi fokus karyawan dalam bekerja, (2) Perusahaan sebaiknya menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dibidangnya agar karyawan lebih semangat dalam bekerja, (3) Atasan sebaiknya memuji karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan karyawan akan lebih dihargai dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adely, A.P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Jurnal of Management Review*, 1(3), 107-112.
- Afifah, T. & Musadiq, M.A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122-129.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulusallam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 44-51.
- Nataliana, B. & Wijono, S. (2018). Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf di PT. SPAA Tangerang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 96-108.

- Novianti, R.A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Funding *Officer* dan *Accounting Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK. Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(4), 1-9.
- Nurlaila. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Universitas Khairum (LepKhair).
- Oei, I. (2020). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*, Jilid 4. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Oktavia, T. & Sitohang, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Upah, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan E-T-A Indonesia. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen*, 4(7), 1-25.
- Pandika, E.S., Alfonsius & Tarigan, I. (2016). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Capella Medan (Gatsu 1). *Jurnal Bisnis Kolega*, 2(1), 16-23.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Mulina, B.P., Purba, P.B., Tahulending, T.P.S., Simarmata, H.M.P., Pasetya, A.B., & Leuwol, S.N.V. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jilid 16 (Judul asli: *Organizational Behavior*). Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirat. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensia Media.
- Sari, P.M., Astuti, E.S., & Nurtjahjono, G.E. (2015). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Cabang Tuban. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2), 1-10.
- Sinaga, S. & Sinambella, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 75-83.
- Tahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan.
- Wijaya, H.C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan.