

PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PT VIVA TEHNIK MANDIRI)

Monalisa^a, Siti Annisa Wahdiniawati^b

^a Jurusan Manajemen, 11119262@mahasiswa.undira.ac.id, Universitas Dian Nusantara

^b Jurusan Manajemen, siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id, Universitas Dian Nusantaran

ABSTRACT

Human Resources must be prioritized in a business so that employees are satisfied with their work, which will have a good impact on the organization. Job satisfaction is influenced by various factors, including work stress, motivation and wages. The purpose of this study was to determine the effect of job stress, motivation and satisfaction on job satisfaction. In this study the data were analyzed using Instrument Test analysis, Descriptive Analysis, Classical Assumptions Test, and Multiple Regression Analysis. The initial stage of this research was to determine indicators for each variable and develop secrecy to be used as a questionnaire. After the data is obtained, the validity and reliability of the questions for each variable are checked. The second stage examines the relationship between the influence of work stress, motivation and satisfaction on job satisfaction. The next stage will assess research findings for each associated variable.

Keywords: job stress, motivation, satisfaction and job satisfaction

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia harus diprioritaskan dalam sebuah bisnis agar karyawan puas dengan pekerjaannya, yang akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain stres kerja, motivasi dan kompensasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan analisis Uji Instrumen, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Berganda. Tahap awal penelitian ini adalah menentukan indikator untuk setiap variabel dan menyusun pernyataan yang akan digunakan sebagai kuesioner. Setelah data diperoleh, diperiksa validitas dan reliabilitas pertanyaan untuk setiap variabel. Tahap kedua menguji hubungan pengaruh stress kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tahapan selanjutnya akan menilai temuan penelitian untuk setiap asosiasi variabel.

Keyword : stress kerja ,motivasi , kompensasi dan kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia untuk membantunya menjalankan aktivitasnya. Karyawan adalah salah satu sumber daya alam yang paling berharga dalam organisasi. Sumber daya manusia membangun sinergi yang baik bagi perusahaan untuk menghasilkan keuntungan yang baik. Namun, jika perusahaan kekurangan karyawan yang berpengalaman, perusahaan akan kesulitan bersaing dengan pesaing potensial.

Kepuasan kerja adalah hal dilema yang menjadi patokan karyawan apakah sudah puas dengan apa yang telah diterima selama ini. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan, termasuk jadwal kerja, apakah kerja sama karyawan diterima atau tidak di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. (Ii & Teori, 2019).

Tetapi ada juga hal yang menjadi ketidakpuasan karyawan misalnya apa yang diberikan tidak sesuai dengan diterima dari perusahaan hal seperti ini yang membuat munculnya sebuah pemikiran yang berujung menjadi stress dalam bekerja yang berujung menjadi pengaruh bagi kinerja kerja dan ketekunannya terhadap perusahaan sehingga muncul kerja setengah hati atau pemikiran untuk mengundurkan diri/resign dari perusahaan tersebut. (Definisi stress Pekerjaan didefinisikan oleh (Vanchapo, 2020) sebagai keadaan emosional yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk menangani kewajiban yang mereka hadapi.

Stress biasanya muncul karena terlalu menekan diri secara berlebihan atau munculnya pengaruh dari perusahaan yang menuntut untuk melakukan hal yang bukan termasuk dalam keahliannya serta ditambah dengan faktor pengaruh dari luar organisasi. Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul ketika karyawan menghadapi peluang dan tantangan yang dapat

menghasilkan ketegangan dan perubahan perilaku. Keadaan fisik dan psikologis karyawan, proses mental, dan kinerja semuanya dapat menderita akibat stres kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Stres adalah masalah yang sering dialami oleh semua orang di seluruh dunia. Berdasarkan (Nusran, 2019) Stres adalah kondisi internal yang diciptakan oleh faktor fisik (tubuh), lingkungan, dan sosial yang berpotensi merusak dan tidak dapat dikelola. Keadaan ini dapat menghambat tugas sehari-hari, termasuk di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menumbuhkan semangat kerja seseorang, menimbulkan keinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memperoleh pemenuhan

Arifin et al (2019) menjelaskan perlu adanya kompensasi lebih apabila karyawan tersebut telah memberikan kontribusi yang baik pada pelaksanaan jalannya sebuah organisasi. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kerja yang dilakukan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik pada organisasi sebagai dampak dari kepuasan kerja yang ditimbulkan.

Kepuasan atau Kebahagiaan kerja keadaan emosional dimana seseorang menikmati dan menikmati pekerjaannya. Pola pikir ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan kinerja. Pemenuhan ini dapat diperoleh di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau dalam kombinasi keduanya. Kepuasan kerja adalah gambaran tertentu dari pekerjaan seseorang, sedangkan komitmen organisasi adalah gambaran besarnya. (Suwistiningtyas et al., 2022).

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini merupakan uji hipotesis terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen didefinisikan sebagai kumpulan variabel terpenting yang mempengaruhi variabel lain. dan variabel dependen didefinisikan sebagai kumpulan variabel terpenting yang mempengaruhi variabel independen (Sugiyono, 2018).

Metode atau prosedur yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian disebut sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian. Teknik Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh peserta penelitian agar peneliti memperoleh data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, Uji kualitas data, Uji asumsi klasik, Regresi linier berganda, Uji hipotesis dan Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa data diolah dengan menggunakan alat statistik. sebelum data tersebut penulis merangkum dengan menggunakan tahap pengelompokkan variabel – variabel yang digunakan yang diambil dari PT Viva Teknik Mandiri pada penelitian ini dengan membuat data panel terlebih dahulu sebelum diolah menggunakan alat statistik. berikut hasil olah data:

Tabel 1. Hasil olah SPSS 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,519	1,452

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stress Kerja, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,519. Hal ini berarti sebesar 51,9% ($0,519 \times 100\%$) variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh stress kerja, motivasi dan kompensasi. Sementara sisanya sebesar 48,1 % ($100\% - 51,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 2. Coefficientsa 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,156	2,473		2,489	,016
	Stress Kerja	,056	,083	,064	,671	,505
	Motivasi	,364	,101	,426	3,599	,001
	Kompensasi	,301	,090	,398	3,361	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai t tabel dihitung dengan rumus degree of freedom sebagai berikut : $df = n - k = 55 - 3 = 52$ (maka nilai t tabel sebesar 0,2681)

1. Uji Hipotesis 1 (Stress kerja terhadap Kepuasan Kerja) Pengujian pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,019 yang lebih kecil dari ($<0,05$) dari t tabel sebesar 0,2681 maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan demikian Hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya variabel Stress kerja tidak mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja .
2. Uji Hipotesis 2 (Motivasi terhadap Kepuasan kerja) Pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari ($<0,05$) dari t tabel sebesar 0,2681 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian Hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya Motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
3. Uji Hipotesis 3 (Kompensasi terhadap kepuasan kerja) Pengujian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari ($<0,05$) dari t tabel sebesar 0,2681, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian Hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja karena rendahnya stress kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam Kepuasan kerja . Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin meningkatnya kepuasan kerja.
3. Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan semakin baik juga.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Setelah melakukan penelitian pada PT Viva Teknik Mandiri, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan stress kerja, motivasi dan kompensasi sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan senang hati karena karyawan yang sehat sangat penting bagi perusahaan .
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan peningkatkan dari segi objek penelitian sehingga dapat dijadikan masukan atau rujukan perbaikan untuk instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariana, R. (2016). 濟無2019, 1–23. Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. Bisma: Jurnal Manajemen, 4(2), 154–161.
- [2] Ghozali. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. Agora, 7(2), 1–5. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8734/7880>
- [3] Ii, B. A. B., & Teori, L. (2019). Edy Sutrisno (2019,p.74). 11–30
- [4] Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D.(2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 3(2), 529–536.
- [5] Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. Amsir Management Journal, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- [6] Nusran. (2019). Stres Kerja 2018. 16–38.
- [7] Pusat, A. R., Kependudukan -Lipi, P., & Penulis, K. (2017). PENGAMBILAN KEPUTUSAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) PEREMPUAN UNTUK BEKERJA DI LUAR NEGERI: KASUS KABUPATEN CILACAP (DECISION MAKING TO WORK OVERSEAS AMONG INDONESIAN WOMEN LABOR MIGRANTS: THE CASE OF CILACAP DISTRICT). Jurnal Kependudukan Indonesia |, 12(Juni), 39–54.<https://www.kudminosaroyocilacap.com/info->
- [8] Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. Jurnal Kesehatan, 13(1), 65. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>
- [9] Putri, S. R. D. (2021). ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS PERSEDIAAN SPARE PART (Studi pada AHASS Setio Motor). Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara, 43–51. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1947/5/14>. BAB III.pdf
- [10] Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 11–20.<https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- [12] Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. In Sam Ratulangi Journal of Public Health (Vol. 1, Issue 1).
- [13] Silfiana, I. M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. 8–39.
- [14] Suwandana, I. G. M. (2020). DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJAKARYAWAN KOPERASI GRAHA CANTI SEMAWANG-SANUR
- [15] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia ABSTRAK Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif merupakan elemen terpe. 9(5), 1899–1920.
- [16] Suwistingtyas, F., Herawati, J., Septyarini, E., Suwistingtyas, F., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Organisasi Analysis of the Effect of Job Satisfaction on Turnover Intentions With Organizational Commitment. 8(1), 67– 80.
- [17] Teni, & Agus Yudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Kedokan
- [18] Bunder Kabupaten Indramayu. Jurnal Pendidikan Indonesia, 2(1), 105–117. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i1.73>.
- [19] Utami. (2017). Faktor Pengaruh Pada Stres Kerja. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- [20] Vanchapo. (2020). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja. Jurnal Penelitian Psikologi, 8(2), 126–136.