

# PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUMI MENARA INTERNUSA SURABAYA

Sri Kanti Rahayu<sup>1</sup>, Waras<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: [12rahayuu@gmail.com](mailto:12rahayuu@gmail.com), [waras@uwp.ac.id](mailto:waras@uwp.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on job satisfaction for employees of PT. Earth Tower Internusa Surabaya. The sample in this study were employees of PT. Earth Tower Internusa Surabaya. The sampling technique in this study using the sampling technique in this study using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling, totaling 50 respondents. Statements were given using a questionnaire. Responses from respondents were analyzed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 21 tool. This study uses multiple linear regression analysis. Hypothesis testing is done partially (t-test) and simultaneously (F-test). The results of this study indicate that work stress and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. Partially, work stress and work motivation have an effect on job satisfaction. The independent variables in this study have an influence of 66.7% on purchasing decisions and the rest are influenced by other variables that are not in this study.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik non probability sampling yaitu Purposive sampling berjumlah 50 responden. Pernyataan diberikan menggunakan kuesioner. Tanggapan dari responden di analisis menggunakan alat Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 21. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji-t) dan secara simultan (uji-F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Variabel independen dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 66,7% terhadap keputusan pembelian dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Menurut Puspitasari et al. (2020:28) “Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan.” Dapat disimpulkan bahwa karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi

karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stres dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Didalam suatu perusahaan, perubahan merupakan suatu hal yang sangat lazim terjadi. Berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan menuntut untuk melakukan penyesuaian-penyempaan untuk memenangkan persaingan dalam hal peningkatan kualitas. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap individu agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan tuntutan kerja yang tinggi setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Berbagai macam keinginan dan kebutuhan diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu perusahaan. Namun tidak semua keinginan maupun kebutuhan karyawan tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak dalam bidang perdagangan maupun yang bergerak dalam bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Ketidakberhasilan lembaga atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidak mampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres di kalangan karyawan.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi diatas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja dapat berakibat positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif, tergantung kepada ketangguhan sang manajer dalam mengarahkannya. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam melakukan tugas – tugasnya.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah Manihuruk & Tirtayasa (2020:45).

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Namun ada pula tipe individu yang tidak tahan secara mental menghadapi

tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stres serta tidak termotivasi untuk bekerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja menurun.

Menurut Yasa & Dewi (2018:44) "Bahwa kepuasan kerja mendefinisikan keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya." Dapat disimpulkan bahwa rang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang.

PT Bumi Menara Internusa melayani dunia dengan produk makanan laut yang berkualitas dan bernutrisi mulai dari udang, ikan dan kepiting. PT BMI saat ini mengoperasikan sejumlah fasilitas di Indonesia untuk memenuhi permintaan dunia akan produk makanan laut yang berkualitas. Dengan mempertahankan komitmen yang kuat terhadap kepuasan pelanggan, PT BMI merangkul sistem keamanan pangan paling mutakhir dan didukung penuh oleh teknologi pemrosesan makanan yang komprehensif dan modern.

Pada penelitian Rahmayuliani (2018:78) "Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja." Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis menunjukkan beta bertanda negatif yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurun kepuasan kerja karyawan, begitu juga ketika stres kerja rendah maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

Sedangkan penelitian menurut Fatimah (2020:88) "Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan." Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Menurut Rahmayuliani (2018:43) "Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang." Jadi interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi di atas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020:45), motivasi berasal dari Bahasa Latin "movere" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan

suatu tindakan atau perbuatan. Kata “movere” sering disepadankan dengan motivation dalam Bahasa Inggris yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motif tersebut berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama karyawan dalam bekerja untuk mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi diri, serta kebutuhan akan penghargaan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Yasa & Dewi (2018:41) Mendefinisikan keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa rang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang. Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dapat dicapai/diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini akan menghasilkan ada atau tidaknya hubungan Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bmi Menara Internusa Surabaya. Menurut Sugiyono (2017:58) bahwa dalam metode penelitian kuantitatif ini merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terancang dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga dalam pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan sebuah metode penelitian yang sering digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab dan akibat. Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bumi Menara Internusa Surabaya yang berjumlah 50 orang. Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis deskriptif dari data yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 35 responden. Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai terendah, nilai tertinggi, dan mean. Berdasarkan hasil pengolahan data pada deskriptif dapat diketahui bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian

adalah 50 responden, dan hasil perhitungan pada hasil analisis deskriptif tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 2.64 dan memiliki nilai terendah sebesar 1.98. Nilai rata-rata (mean) sebesar 2.39 ( $\sum \text{mean} : \sum \text{pertanyaan} = 23.9 : 10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata stres kerja sebesar 2.39 dikategorikan rendah atau bisa diartikan bahwa mayoritas responden tidak setuju.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 4,22 dan memiliki nilai terendah sebesar 2,78. Nilai rata-rata (mean) sebesar 4.57 ( $\sum \text{mean} : \sum \text{pertanyaan} = 45.7 : 10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 4.57 dikategorikan tinggi atau bisa diartikan bahwa mayoritas responden sangat setuju.
3. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai terendah sebesar 4.08 dan memiliki nilai tertinggi sebesar 4.86. Nilai rata-rata (mean) sebesar 4.42 ( $\sum \text{mean} : \sum \text{pertanyaan} = 44.2 : 10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 4.42 dikategorikan tinggi atau bisa diartikan bahwa mayoritas responden sangat setuju.

### Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas Data*

Untuk menguji normalitas data variabel dependen dan variabel independen penelitian menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu:

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi dengan normal

Hasil diperoleh nilai Sig bernilai 0,899 yang artinya nilai Sig tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

#### *Uji Multikolinieritas*

Adanya multikolinieritas dapat dilihat pada hasil olah data Coefficients pada kolom Collinierity Statistics yang ditunjukkan dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance.

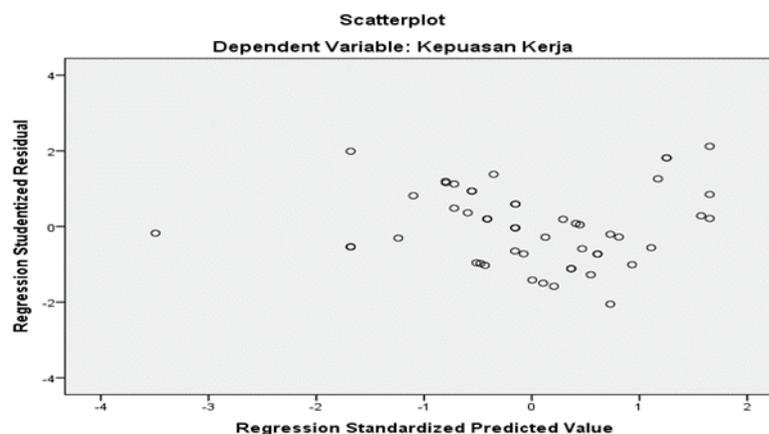
1. Apabila nilai tolerance menunjukkan  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan
2. Apabila nilai tolerance menunjukkan  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa tolerance dan VIF sebagai berikut : Variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,850  $> 0,10$  dan nilai VIF 1,177  $< 10$ . Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,850  $> 0,10$  dan nilai VIF 1,177  $< 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja tidak terjadi korelasi antar variabel atau tidak terjadi multikolinieritas.

#### *Uji Heteroskedastisitas*

Pengujian heteroskedastisitas data bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance antara residual pengamatan satu dengan residual pengamatan lainnya. Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa pola titik-titik data pada grafik scatterplot yang tidak jelas serta menyebar di atas, di bawah atau

disekitar angka 0 maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas (Gambar 1).



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

### Uji Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda berfungsi untuk menganalisis keterkaitan dan keterhubungan diantara dua atau lebih variable penelitian yang berbeda, yaitu variable dependen (terikat) dan variable independen (bebas). Berdasarkan hasil dari pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 35.082 + -0.116 X_1 + 0.262 X_2 + 3.512$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Constant = Nilai konstanta yang di peroleh sebesar 35.082. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen ( Stres Kerja dan Motivasi Kerja ) tidak ada atau bernilai nol , maka tingginya Kepuasan Kerja yang terjadi adalah sebesar 35.082.
2. Nilai koefisien Stres Kerja (B1) sebesar -0,116. Menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja menunjukkan tanda negatif, hal tersebut dapat diartikan setiap kenaikan 1 tingkat stres akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,116, dengan asumsi bahwa variabel lain konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja (B2) sebesar 0,262. Menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan adanya Kepuasan Kerja sebesar 0,262, dengan asumsi bahwa variable lain konstan atau tetap.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bumi Menara Internusa dengan *significance* level 0,05 (  $\alpha = 5\%$ ).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil analisis determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat bahwa nilai R square adalah sebesar 0,445, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 44,5%, sedangkan 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini memiliki tingkat kesalahan yang ditunjukkan pada nilai Standar error of the estimate (SEE) sebesar 1.649.

*Uji t (Uji Secara Parsial)*

Uji t digunakan untuk menguji signifikan sikonstanta pada setiap variable bebas atau melakukan uji secara parsial (individu) untuk mengetahui pengaruh setiap variable bebas terhadap variable terikat. Hasil uji t dapat dijelaskan pada uraian berikut ini:

1. Variabel stres kerja memiliki nilai sig sebesar 0,009. Nilai sig sebesar  $0,009 < \alpha$  (0,05) dimana koefisien ( $\beta$ ) sebesar  $-0,116$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu “Stres Kerja akan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan Kerja” ditolak.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) dimana koefisien ( $\beta$ ) sebesar  $-0,262$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu “Motivasi Kerja akan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja” ditolak.

*Uji F (Uji Secara Simultan)*

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan menggunakan ANOVA (uji F). Digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas yang terdiri atas keputusan pendanaan, keputusan investasi dan kebijakan dividen secara bersama-sama terhadap nilai perusahaan. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05) sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji  $F > 0,05$  uji model penelitian tidak layak untuk diuji.
2. Jika nilai signifikansi uji  $F \leq 0,05$  uji model penelitian layak untuk diuji.

Dari pengujian secara empiris diperoleh nilai uji F sebesar 18.807. Dengan dapat dilihat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja.

**Pembahasan**

Penelitian ini terdiri dari 50 responden yang berada di PT Bumi Menara Internusa Surabaya. 50 responden tersebut kemudian dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan usia, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 17-25 tahun. Kemudian jenis kelaminnya, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan jumlahnya sama. Lalu berdasarkan pendidikan terakhirnya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai pendidikan terakhir di jenjang SMA. Sedangkan berdasarkan masa kerjanya, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja dalam rentang waktu 1-5 tahun.

*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Berdasarkan uji t (parsial) stres kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 32,1%. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,321 bernilai negatif. Artinya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah

bersifat negatif. Jika skor stres kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, dan sebaliknya. Nilai signifikansi  $t$  pada variabel stres kerja sebesar  $0,009 > 0,05$  dengan demikian variabel stres kerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dilihat karyawan yang mengalami stres mudah untuk tidak puas terhadap apa yang mereka kerjakan. Karena kebanyakan organisasi sekarang lebih menuntut hasil pekerjaan yang lebih baik. Bagi banyak orang, kuantitas stres kerja yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi dan sebaliknya. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayuliani (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Berdasarkan uji  $t$  (parsial) motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 47,3%. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,473 bernilai positif. Artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah bersifat positif. Jika skor motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya. Nilai signifikansi  $t$  pada variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bumi Menara Internusa Surabaya. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diketahuibahwa koefisien regresi dari variabel stres kerja memiliki tanda negatif yang artinya memiliki hubungan yang berlawanan arah dan motivasi kerja memiliki tanda positif yang artinya memiliki hubungan yang searah terhadap kepuasan kerja. Nilai  $R$  square sebesar 0,445 atau 44,5%. Hal ini berarti bahwa sebesar 44,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain yang digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji  $F$  diketahui bahwa variabel bebas stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada perumusan serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan – kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bumi Menara Internusa.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bumi Menara Internusa.

3. Variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dalam memprediksi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bumi Menara Internusa.

## SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran serta implikasi manajerial yang dapat ditetapkan guna pengembangan kebijakan perusahaan khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. Variabel stres kerja memberikan pengaruh yang buruk terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Stress kerja yang berlebihan akan membuat seorang karyawan merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja di tempat kerjanya. Apabila dalam hal ini seorang karyawan makin mengalami stress kerja yang tinggi kemungkinan terburuknya adalah karyawan tersebut tidak dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya (dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja) maupun karyawan tersebut memilih untuk keluar dari tempat kerjanya. Untuk itu perusahaan harus mengupayakan agar karyawan tidak terlalu sering dalam mengalami stres yaitu sengan jalan memberikan kebijakan cuti kepada setiap karyawan atau memberikan liburan bersama seluruh karyawan dll.
2. Pihak manajemen perlu memerhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya sehingga dapat tetap terkendali sehingga kepuasan kerja karyawan tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik.
3. Segala bentuk motivasi kerja yang diberikan pihak Instansi agar dapat ditingkatkan sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara seimbang
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel dan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, M. (2018). Metode Penelitian. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air Di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89–92. <https://doi.org/10.53654/Mv.V2i2.120>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Semangat Kerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.24269/Asset.V1i1.2555>
- Rahmayuliani. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Pada PT. Semen Bosowa Maros. *Bongaya Journal For Research In Management*, 1, 56–61.
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/Bening.V6i1.1540>

- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I01.P01>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Bandung: PT Alfabet.
- Widiastuti, E. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Jayakarta* Yogyakarta. [http://repository.ampta.ac.id/51/%0Ahttp://repository.ampta.ac.id/51/3/BAB 5 - LAMPIRAN\\_Opt.Pdf](http://repository.ampta.ac.id/51/%0Ahttp://repository.ampta.ac.id/51/3/BAB%205%20-%20LAMPIRAN%20Opt.Pdf)
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I03.P02>
- Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. 6(1), 468–476.