

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. DELTA MULTI MANDIRI MEDAN

Alex Sutanto

STIE IT& B Medan Indonesia Jl. Mahoni No.16, Medan, 20235, Indonesia

e mail : alex_susanto@yahoo.com

ABSTRACT

PT. Multi Mandiri Medan is one of the companies engaged in the field of labor services namely cleaning service and security guard. Employees feel less satisfied, because the form of motivation provided by the company is not as expected by the employee. In addition, employees experience stress due to excessive workloads, remuneration provided is not proportional to the workload provided by superiors and superiors are not being fair to subordinates. This study aims to determine and analyze the influence of motivation and stress on job satisfaction at PT. Delta Multi Mandiri Medan. The benefits of research is to provide information to the leadership of the influence of motivation and stress on job satisfaction. The research population is all employees of PT. Delta Multi Mandiri Medan as many as 68 people. In this research, the research sample counted 68 people. The data used in this study is primary data collected through questionnaires. Data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis and hypothesis test. The result of t test shows that motivation has positive and significant effect partially on job satisfaction; while the stress variable has a negative and significant effect on job satisfaction at PT. Delta Multi Mandiri Medan. F test results show that motivation and stress significantly influence simultaneously to job satisfaction at PT. Delta Multi Mandiri Medan. Based on the results of the discussion, obtained multiple linear regression equation obtained is $Y = 12.45 + 0.898.X1 - 0.253.X2$. That is, motivation and stress affect the job satisfaction at PT. Delta Multi Mandiri Medan. This can be seen from the value of the regression coefficient. In other words, if the form of motivation increases, then job satisfaction will increase. However, if the cause of stress increases, employee job satisfaction will decrease. The value of the correlation coefficient (R^2) is 0.804. That is, motivation and stress have a strong relationship to job satisfaction at PT. Delta Multi Mandiri Medan.

Keywords: Work Motivation, Stress and Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yang perlu dikelola secara efisien dan efektif oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mampu memotivasi dan mengurangi penyebab terjadinya stres, karena hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Berbagai usaha dilakukan seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya terpenuhi tidaklah mudah didapatkan. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Jenis motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terbagi dua, yaitu *material incentive* dan *non material incentive*. *Material incentive* berupa bonus atau insentif, sedangkan *non material incentive* berupa pemberian pujian kepada karyawan yang berprestasi. Jika bentuk motivasi material dan non material sesuai harapan karyawan, maka karyawan merasa puas, sehingga mereka mau mengarahkan seluruh potensinya untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Stres sebagai kondisi yang dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya dipersepsikan tidak pasti, tetapi penting. Penyebab timbulnya stres adalah beban kerja yang berlebihan, desakan waktu penyelesaian pekerjaan, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan karyawan, adanya konflik antar pribadi

dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut karyawan, perubahan teknologi yang sulit dipahami karyawan, masalah finansial dan masalah keluarga. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karyawan yang mengalami stres mudah marah dan tidak relaks atau menunjukkan sikap yang tidak mau bekerja sama. Untuk mengatasi stres, atasan harus mengadakan konseling, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan dan mengadakan komunikasi terbuka antara pihak manajemen dengan karyawan. Jika tingkat stres tinggi, maka karyawan menjadi frustrasi, sehingga mereka merasa tidak puas.

Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi adalah individu yang pada umumnya menyukai dan menilai pekerjaan secara baik serta mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, beban kerja, peralatan kerja yang mendukung, sikap pimpinan, dan sifat pekerjaan. Jika karyawan merasa tidak puas, maka tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Ciri-ciri karyawan yang merasa tidak puas adalah sering mengeluh, tidak disiplin dan malas bekerja, bahkan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain yang lebih memuaskan. Kepuasan kerja diukur dari balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

PT. Multi Mandiri Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa tenaga kerja yaitu *Cleaning Service* dan Satpam. Perusahaan ini memberikan motivasi kepada karyawan berupa motivasi finansial dan non finansial. Motivasi finansial berupa upah lembur pada saat karyawan bekerja di luar jam kerja normal, dan tunjangan hari raya diberikan pada hari raya Idul Fitri. Motivasi non finansial berupa pujian bagi karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, promosi jabatan dari karyawan biasa menjadi supervisor dan pengawas lapangan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan kenyamanan kerja karyawan. Perusahaan mengurangi stres melalui penyesuaian tugas yang dibebankan dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan diketahui bahwa karyawan PT. Multi Mandiri Medan merasa kurang puas, karena bentuk motivasi yang diberikan berupa upah lembur yang diberikan kepada karyawan yang kerja di luar jam kerja normal hanya Rp 6.000,00/jam sedangkan yang diharapkan oleh karyawan sebesar Rp 10.000,00/jam.

Karyawan yang memiliki hubungan famili dengan atasan lebih berpeluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan mengharapkan agar promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja. Selain itu, karyawan mengalami stres karena balas jasa yang diberikan tidak seimbang dengan tugas yang dibebankan dan atasan bertindak adil dalam melaksanakan promosi jabatan dan waktu kerja tidak sesuai beban kerja yang diberikan oleh atasan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Wibowo (2013:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Darmawan, (2013:57) motivasi seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja. Menurut Martoyo (2007:183), "motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan".

Menurut Robbins dan Judge (2008:223), teori motivasi adalah:

1. Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow.

- Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang membagi lima kebutuhan dalam hierarki, yakni:
- a. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
 - b. Rasa aman: meliputi rasa ingin dilidungi dari bahaya fisik dan emosional.
 - c. Sosial: meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
 - d. Penghargaan: meliputi faktor-faktor penghargaan internal dan hormat diri, otonomi, dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
 - e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.
2. Teori X dan Y menurut Douglas McGregor. Teori X menganggap bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja; sedangkan teori Y menganggap bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggungjawab, dan dapat berlatih mengendalikan diri.
 3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg. Teori dua faktor juga disebut teori motivasi higiene dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori ini menghubungkan faktor-faktor instrinsik pekerjaan dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Faktor-faktor instrinsik pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian. Faktor-faktor ekstrinsik pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan adalah pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan dan kondisi kerja.
 4. Teori Kebutuhan McClelland. Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori tersebut terfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:
 - a. Kebutuhan pencapaian: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
 - b. Kebutuhan kekuatan: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
 - c. Kebutuhan hubungan: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.
 5. Teori Evaluasi Kognitif. Teori evaluasi kognitif menjelaskan bahwa penalaran penghargaan ekstrinsik, seperti imbalan kerja, untuk usaha kerja yang sebelumnya memuaskan secara instrinsik karena kesenangan yang berhubungan dengan isi pekerjaan itu sendiri cenderung menurunkan seluruh motivasi.
 6. Teori Penentuan Tujuan.
 7. Pada akhir tahun 1960-an, Edwin Locke mengemukakan bahwa niat untuk mencapai suatu tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori ini menyimpulkan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2010:150), jenis-jenis motivasi yaitu terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif. Kedua motivasi tersebut sering digunakan perusahaan. Penggunaannya harus tepat, dan seimbang supaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Masalah yang sering terjadi adalah kapan motivasi positif atau negatif itu efektif diberlakukan oleh pimpinan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:151), alat motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dapat berupa: *Material incentive dan non material incentive*.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2013:154), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terbagi dua, yaitu: (1) faktor intern yang terdiri dari : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa ; (2) faktor ekstern meliputi yang terdiri dari : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

C. Pengertian Stres

Rivai dan Mulyadi (2011:308), "stres adalah sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya". Menurut Robbins (2008:376), "stres adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting".

Rivai dan Mulyadi (2011:308), jenis stres terbagi dua, yaitu:

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
2. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan desktruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit dan penurunan disiplin.

Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Respon orang pada stres bervariasi menurut kepribadiannya, sumber daya yang tersedia untuk membantu menanggulungannya, dan konteks di mana stres terjadi. Ketika tingkat stres relatif rendah pada saat menguasai sumber daya, stres dapat menjadi kekuatan positif, menstimulasi perubahan yang diinginkan dan pencapaian hasil. Namun, terlalu banyak stres yang dihubungkan dengan banyak konsekuensi negatif, termasuk gangguan tidur, penyalahgunaan obat dan alkohol, sakit kepala, tekanan darah tinggi dan penyakit jantung. Orang yang berpengalaman sakit yang disebabkan oleh terlalu banyak stres mungkin akan menarik diri dari interaksi dengan rekan kerja, mengambil cuti sakit dan mencari pekerjaan yang kurang memicu stres di tempat lain.

Rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang, hal ini menunjukkan bahwa seseorang mengalami stres positif berupa tercapainya target kerja. Orang yang terlihat diam, murung, marah hal ini sebagai bukti bahwa orang tersebut sedang mengalami stres. Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:308), gejala stres dapat berupa : gejala fisik, gejala emosional, intelektual, dan interpersonal. Stres yang tidak teratasi akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Pada tingkat tertentu stres itu perlu, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, maka para karyawan tidak akan merasa ditantang, sehingga kinerja rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengarahkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Stres yang tidak diatasi dengan baik berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Menurut Sunyoto (2013:217), penyebab stres adalah : (1) Penyebab fisik, meliputi: kebisingan, kelelahan, penggeseran kerja, suhu dan kelembaban ; (2) Beban kerja berlebihan, (3) Sifat pekerjaan, meliputi: Situasi baru dan asing, Ancaman pribadi, Percepatan, Ambiguitas dan Umpan balik ; (4) Kebebasan dan (5) Kesulitan.

D. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:99), “kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”. Menurut Sunyoto (2013:210), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Martoyo (2007:156), “kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (2013:203), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, beban kerja, peralatan kerja, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan yang beralamat di Jl. Tempua Residence Blok R-1 (Gagak Hitam) Ringroad Medan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Delta Multi Mandiri Medan sebanyak 68 orang. Maka dalam penelitian ini, sampel penelitian sebanyak 68 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus yaitu seluruh anggota populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel motivasi kerja

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

Item Kuesioner	Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Keinginan untuk kompensasi	28	41,2	20	29,4	11	16,2	9	13,2	-	-
Keinginan untuk dapat hidup	26	38,2	24	35,3	15	22,1	3	4,4	-	-
Keinginan untuk dapat memiliki	30	44,1	21	30,9	12	17,6	5	7,4	-	-
Keinginan penghargaan	25	36,8	20	29,4	9	13,2	14	20,6	-	-
Keinginan akan pengakuan	21	30,9	27	39,7	10	14,7	10	14,7	-	-
Keinginan berkuasa	28	41,2	24	35,3	8	11,8	8	11,8	-	-
Kondisi lingkungan kerja	29	42,6	21	30,9	8	11,8	10	14,7	-	-
Supervisi yang baik	23	33,8	27	39,7	9	13,2	9	13,2	-	-
Jaminan pekerjaan	30	44,1	18	26,5	11	16,2	9	13,2	-	-
Status	28	41,2	26	38,2	10	14,7	4	5,9	-	-
Tanggung jawab	28	41,2	19	27,9	10	14,7	11	16,2	-	-
Perauran yang fleksibel	31	45,6	26	38,2	8	11,8	3	4,4	-	-
Total	327	480,	273	403,	12	185	95	126,5	-	-

Item Kuesioner	Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		9		4		1				
Rata-rata		40,28		33,62		15,42		10,68	-	-

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 73,90 %, cukup setuju sebanyak 15,42%, dan tidak setuju sebanyak 10,68 %. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan berada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap keinginan penghargaan dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan.

b. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel stres

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Stres

Item Kuesioner	Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kebisingan	32	47,1	21	30,9	11	16,2	4	5,9	-	-
Kelelahan	31	45,6	22	32,4	8	11,8	7	10,3	-	-
Pola kerja	29	42,6	20	29,4	12	17,6	7	10,3	-	-
Suhu udara	32	47,1	23	33,8	10	14,7	3	4,4	-	-
Beban kerja	30	44,1	19	27,9	7	10,3	12	17,6	-	-
Kebebasan	32	47,1	21	30,9	10	14,7	5	7,4	-	-
Tekanan	28	41,2	24	35,3	11	16,2	5	7,4	-	-
Sikap pimpinan	26	38,2	20	29,4	8	11,8	14	20,6	-	-
Waktu kerja	29	42,6	28	41,2	7	10,3	4	5,9	-	-
Konflik pribadi	31	45,6	20	29,4	9	13,2	8	11,8	-	-
Balas jasa	29	42,6	21	30,9	11	16,2	7	10,3		
Masalah keluarga	27	39,7	19	27,9	12	17,6	9	13,2	-	-
Total	356	523,5	258	379,4	116	170,6	85	125,1	-	-
Rata-rata		43,63		31,62		14,22		10,53	-	-

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 75,25 %, cukup setuju sebanyak 14,22%, dan tidak setuju sebanyak 10,53 %. Hal ini menunjukkan bahwa stres karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan berada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap beban kerja dan sikap pimpinan terhadap karyawan.

c. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Item Kuesioner	Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepuasan terhadap gaji	24	35,3	21	30,9	11	16,2	12	17,6	-	-
Kepuasan dengan promosi	28	41,2	25	36,8	10	14,7	5	7,4	-	-

Item Kuesioner	Jawaban									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepuasan dengan rekan kerja	30	44,1	21	30,9	15	22,1	2	2,9	-	-
Kepuasan dengan penyelia	26	38,2	25	26,8	10	14,7	7	10,3	-	-
Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	25	36,8	23	33,8	10	14,7	10	14,7	-	-
Total	133	198,6	115	159,2	56	82,4	36	52,9	-	-
Rata-rata		39,72		31,84		17,58		10,86		

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 71,56 %, cukup setuju sebanyak 17,58%, dan tidak setuju sebanyak 10,86 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan berada pada kategori baik. Namun masih banyak karyawan kurang setuju terhadap kepuasan terhadap gaji dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri yang diberikan atasan kepada karyawan.

d. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari IBM SPSS Statistics 23.0 untuk variabel motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja, Stres dan Kepuasan Kerja

Pernyataan	Variabel motivasi kerja		Variabel Stres		Variabel Kepuasan Kerja	
	r _{hitung}	Hasil	r _{hitung}	Hasil	r _{hitung}	Hasil
1	0,865	Valid	0,644	Valid	0,825	Valid
2	0,696	Valid	0,768	Valid	0,771	Valid
3	0,801	Valid	0,696	Valid	0,693	Valid
4	0,688	Valid	0,775	Valid	0,831	Valid
5	0,772	Valid	0,672	Valid	0,703	Valid
6	0,664	Valid	0,762	Valid		
7	0,602	Valid	0,655	Valid		
8	0,652	Valid	0,608	Valid		
9	0,564	Valid	0,809	Valid		
10	0,822	Valid	0,692	Valid		
11	0,874	Valid	0,723	Valid		
12	0,737	Valid	0,786	Valid		

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} yang dihasilkan adalah bernilai positif dan $\geq 0,30$, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja yang diuji di dalam penelitian ini adalah valid.

e. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Motivasi Kerja, Stres dan Kepuasan Kerja

Instrumen	r_{hitung}	Hasil	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
Motivasi Kerja	0,809	Reliabel	> 0,80 - 1,00	Sangat Andal
Stres	0,878	Reliabel	> 0,80 - 1,00	Sangat Andal
Kepuasan Kerja	0,873	Reliabel	> 0,80 - 1,00	Sangat Andal

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas (r_{hitung}) untuk variabel motivasi kerja adalah 0,809; hasil uji reliabilitas (r_{hitung}) untuk variabel stres adalah 0,878; dan hasil uji reliabilitas (r_{hitung}) untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,873 dimana semua nilai r_{hitung} yang dihasilkan adalah $\geq 0,60$ dengan nilai *Cronbach's Alpha* antara > 0,80 - 1,00, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja yang diuji di dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi dengan tingkat keandalan yang sangat andal.

f. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja, stres dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas untuk Pengaruh di antara Variabel Motivasi Kerja, Stres Terhadap Kepuasan Kerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	12,45	4,590		2,712	,604
	Motivasi Kerja	,898	,289	,885	3,116	,000	,895	1,016
	Stres	-,253	,107	-,023	-2,364	,503	,878	1,024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel motivasi kerja adalah 0,895 dan variabel stres adalah 0,878 dan nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel motivasi kerja adalah 1,016 dan variabel stres adalah 1,024 dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan adalah > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas atau variabel independen dalam model regresi di dalam penelitian ini.

g. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel Motivasi Kerja, Stres Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas untuk Motivasi Kerja, Stres dan Kepuasan Kerja
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi Kerja	Stres	Kepuasan Kerja
N	68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15,2012	5,2512
	Std. Deviation	2,98421	1,32143
Most Extreme Differences	Absolute	,214	,290
	Positive	,098	,072
	Negative	-,133	-,132
Test Statistic	,133	,155	,132
Asymp. Sig. (2-tailed)	,205 ^c	,194 ^c	,239 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja adalah 0,205; nilai p value sig atau nilai signifikansi dari variabel stres adalah 0,194; dan nilai p value sig atau nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,239 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

h. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda untuk Variabel Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,45	4,590		2,712	,604
	Motivasi Kerja	,898	,289	,885	3,116	,000
	Stres	-,253	,107	-,023	-2,364	,503

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa harga komponen a adalah 12,45; harga komponen b₁ adalah 0,898; dan harga komponen b₂ adalah -0,253. Hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 9. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Variabel Motivasi Kerja dan Stres terhadap Kepuasan Kerja

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
a	12,45	Y = 12,45 + 0,898.X ₁ - 0,253.X ₂
b ₁	0,898	
b ₂	- 0,253	

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar 12,45, nilai komponen b_1 atau koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar + 0,898 menandakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kepuasan kerja yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai komponen b_2 atau koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar - 0,253 (bertanda negatif) menandakan bahwa variabel stres mempunyai hubungan yang terbalik dengan variabel kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan karyawan semakin menurun, sebaliknya semakin rendah stres yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,000 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah signifikan, sedangkan nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel stres terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,503 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

i. Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk Variabel Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,804	,798	2,23726

a. Predictors: (Constant),
 Motivasi Kerja, Stres

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

j. Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

Uji hipotesis parsial atau uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat atau variabel dependen secara parsial.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t untuk Variabel Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,45	4,590		2,712	,604
	Motivasi Kerja	,898	,289	,885	3,116	,000
	Stres	-,253	,107	-,023	-2,364	,503

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 3,116, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,116 > 1,668$) yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pt. Delta Multi Mandiri Medan. Untuk variabel stres diketahui bahwa t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t adalah - 2,364, hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,364 < 1,668$) yang artinya variabel stres mempunyai pengaruh yang negatif, dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Multi Mandiri Medan.

k. Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Simultan atau Uji F untuk Variabel Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1421,715	2	789,652	85,744	,000 ^b
	Residual	451,245	65	8,729		
	Total	1873,060	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja adalah 85,744. sedangkan f_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel motivasi kerja dan variabel stres secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja adalah 3,14 ($df (n1) = k - 1$, $df (N1) = 3 - 1$, $df (N1) = 2$; $df (N2) = n - k$, $df (N2) = 68 - 3$, $df (N2) = 65$ dengan taraf kesalahan 5%). Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($85,744 > 3,14$) yang artinya motivasi kerja dan stres mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan.

l. Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi untuk Kontribusi di antara Variabel Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,804	,798	2,23726

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres

Sumber : Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel motivasi kerja dan stres terhadap kepuasan kerja adalah

0,804 atau 80,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja dan variabel stres untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,804 atau 80,4%, sedangkan sisa 0,196 atau 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel motivasi kerja terdapat 73,90% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,68% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tobing dan Putri (2012), Edi (2013) serta penelitian Styawahyuni dan Yuniari (2012).

a. Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:376), "stres adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting". Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel stres terdapat 75,25% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa stres dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,52% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Nilai koefisien korelasi (R) variabel stress sebesar -0,253, artinya, stres mempunyai hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. Dalam hal ini setiap terjadi penambahan penyebab stres, maka kepuasan kerja karyawan akan turun sebesar 0,253. Dengan demikian, terdapat pengaruh negatif antara stres terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t, menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. Dengan demikian hipotesis diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tunjungsari (2011), Edi (2013), serta Styawahyuni dan Yuniari (2012).

b. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja dan stres mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan bagi suatu organisasi. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kepuasan kerja terdapat 71,56% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10,86% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan stres mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan.

Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,804. Artinya, kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan stres sebesar 80,4%, sedangkan 19,6% lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja, stress dan kepuasan kerja berada pada kategori baik pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. Berdasarkan hasil uji t, untuk variabel motivasi kerja dimana t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. Untuk variabel stress dimana t_{hit} lebih kecil dari t_{tabel} , artinya stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. Berdasarkan hasil uji F dimana F_{hit} lebih besar dari F_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,804. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja dan stres untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,804 atau 80,4%, sedangkan sisa 0,196 atau 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Kolonel Kal. (Purn). 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Raharjo, Joko. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Platinum.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Tim Indeks, Edisi Kesembilan, Jakarta: Indeks.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Edi, Elya. 2013. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian Pada Kantor Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan*, Tesis: Program Studi Magister Sains Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Styawahyuni, Ari dan Yuniari, Made . 2012. *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kampong Seafood*. Artikel: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, Email : Ari_styawahyuni@yahoo.co.id.
- Tobing, Josephine dan Putri, Stephanie Sutrisno. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk*. Jurnal Ekonomi Mei 2012 Vol. XXII No. 1, ISSN: 0215-8442.
- Tunjungsari. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal: Vol. 1 No. 1, Maret 2011, Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.