

PENGARUH MOTIVASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Katarina Ina Mawar

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

mawarkatarinaina@gmail.com

Informasi Artikel	Abstract
Vol: 1 No: 6 Juni 2024 Halaman : 74-83 Keywords: Work Motivation, Employee Performance	<i>This research aims to determine the results of data on the influence of motivation and work stress on employee job satisfaction. The variables of this research are the influence of motivation (X1) and work stress (X2) on employee job satisfaction (Y). This research aims to use quantitative methods with a sample of 35 employees of PT.Karyawan Indonesia Sejahtera. The data analysis technique uses a questionnaire that has been tested for validity. The data analysis technique uses multiple linear regression and normality. The research results show that work motivation and stress have a significant effect. significant impact on employee productivity. Motivation and work stress have a more dominant role in increasing employee productivity. These results indicate that employee extrinsic motivation and work discipline must increase to increase employee productivity. The regression model involving extrinsic motivation and the influence of motivation and work stress on employee performance shows very high significance value and Sig. . Extrinsic motivation has a significant effect on employee productivity, with a regression coefficient of . and a significance level of . Likewise, work motivation has a significant effect, although the impact is weaker (regression coefficient and significance level)</i>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil data dari pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel penelitian ini yaitu pengaruh Motivasi(X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 35 orang pegawai PT.Karyawan Indonesia Sejahtera teknik analisis data menggunakan kuesioner yang telah di uji Validitasnya.teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan normalitas.hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai Motivasi dan stress kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja pegawai harus meningkat untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Model regresi yang melibatkan motivasi ekstrinsik dan pengaruh motivasi dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan signifikansi yang sangat tinggi (nilai F yang besar dan nilai Sig. Motivasi ekstrinsik memiliki efek signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan koefisien regresi sebesar dan tingkat signifikansi. Begitupun motivasi kerja yang pengaruhnya juga signifikan, meskipun berdampak lebih lemah (koefisien regresi , dan tingkat signifikansi . Datanya tidak memenuhi asumsi normalitas, dan perlu melakukan pengolahan lebih lanjut agar memenuhi asumsi tersebut.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja instansi atau perusahaan. Semakin baik SDM yang dimiliki, semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Manajemen SDM yang efektif adalah kunci dalam mengelola dan mengatur pegawai agar dapat berfungsi secara produktif guna mencapai tujuan instansi. Salah satu cara untuk menilai kinerja pegawai adalah dengan menetapkan target pencapaian yang harus diselesaikan. Target ini dikenal sebagai tuntutan kerja, yang diharapkan dapat mendorong pegawai untuk memberikan hasil maksimal sehingga instansi dapat berkembang dengan pesat.

Namun, tuntutan kerja yang tinggi sering kali menyebabkan pegawai mengalami stres, baik secara fisiologis maupun psikologis. Stres kerja ini merupakan salah satu masalah serius yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM. Stres terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya, yang dapat menimbulkan konsekuensi penting bagi individu tersebut. Dalam kondisi stres, individu dihadapkan pada berbagai tantangan dan hambatan yang mempengaruhi hasil yang diperoleh, yang sangat penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Dampak stres kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: dampak terhadap perusahaan dan dampak terhadap individu. Dampak terhadap perusahaan meliputi kekacauan dan hambatan dalam manajemen dan operasional kerja, yang pada akhirnya mengganggu produktivitas. Dampak terhadap individu, di sisi lain, mencakup masalah kesehatan, psikologis, dan gangguan dalam interaksi interpersonal. Efek psikologis yang paling sederhana dari stres kerja adalah penurunan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi ini mencakup hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mereka mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karyawan Indonesia Sejahtera. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Sebaliknya, ketika motivasi kerja menurun, kinerja pegawai juga akan menurun.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan manajemen SDM yang diterapkan dalam perusahaan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat optimal. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai strategi, seperti penyediaan fasilitas kesehatan, program kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Karyawan Indonesia Sejahtera. Stres kerja ini dipicu oleh tuntutan kerja yang tinggi, yang berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kondisi ini menimbulkan berbagai konsekuensi, baik bagi individu maupun perusahaan. Pada tingkat individu, stres kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan, psikologis, dan gangguan dalam interaksi interpersonal. Sementara itu, pada tingkat perusahaan, stres kerja dapat mengakibatkan kekacauan dan hambatan dalam manajemen dan operasional kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada peran stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi PT. Karyawan Indonesia Sejahtera dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan motivasi kerja guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

METHODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap Pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawandikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 31 responden dari PT karyawan Indonesia sejahteradi mana penelitian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi terhadap variabel bebas atau independen Pengaruh Motivasi(X1) Stress kerja karyawan (X2) Kepuasan kerja karyawan (Y) dengan demikian metode penelitian ini dapat membantu peningkatan sumber daya manusia dan pertumbuhan di PT karyawan Indonesia sejahtera melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan motivasi yang positif

HASIL DAN PEMBAHASAN

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Miss	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ing													

dari hasil di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,31 berada pada rentang interpretasi maka disimpulkan bahwa variabel ini x1 memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap variabel kinerja karyawan

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	16.1	16.1	16.1
	TS	9	29.0	29.0	45.2
	R	4	12.9	12.9	58.1
	S	4	12.9	12.9	71.0
	SS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	12.9	12.9	12.9
	TS	4	12.9	12.9	25.8
	R	7	22.6	22.6	48.4
	S	7	22.6	22.6	71.0
	SS	8	25.8	25.8	96.8
	6	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,100 maka dapat disimpulkan bahwa variabel ini secara simultan memiliki tingkat hubungan sedang terhadap variabel kinerja karyawan

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	4	12.9	12.9	19.4
	R	7	22.6	22.6	41.9
	S	7	22.6	22.6	64.5
	SS	9	29.0	29.0	93.5
	6	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	16.1	16.1	16.1
	TS	3	9.7	9.7	25.8
	R	6	19.4	19.4	45.2
	S	9	29.0	29.0	74.2
	SS	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	45.2	45.2	45.2
	TS	9	29.0	29.0	74.2
	R	5	16.1	16.1	90.3
	S	1	3.2	3.2	93.5
	SS	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	11	35.5	35.5	38.7
	R	11	35.5	35.5	74.2
	S	3	9.7	9.7	83.9
	SS	4	12.9	12.9	96.8
	6	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	TS	8	25.8	25.8	35.5
	R	5	16.1	16.1	51.6
	S	6	19.4	19.4	71.0
	SS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	19.4	19.4	19.4
	TS	5	16.1	16.1	35.5
	R	5	16.1	16.1	51.6
	S	4	12.9	12.9	64.5
	SS	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	16.1	16.1	16.1
	TS	11	35.5	35.5	51.6
	R	3	9.7	9.7	61.3
	S	2	6.5	6.5	67.7
	SS	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dari kolom variabel ini dimana nilai sebesar 31,100 maka persamaan linier sederhana variabel x2 terhadap Y dalam penelitian ini

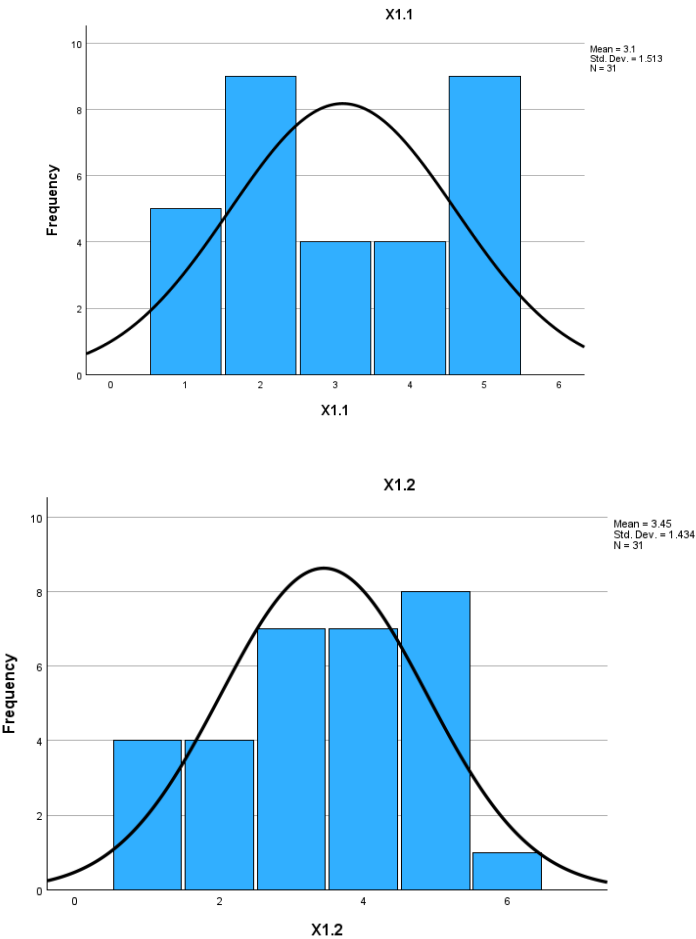
		Y.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	32.3	32.3	32.3
	TS	5	16.1	16.1	48.4
	R	7	22.6	22.6	71.0
	S	7	22.6	22.6	93.5
	SS	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

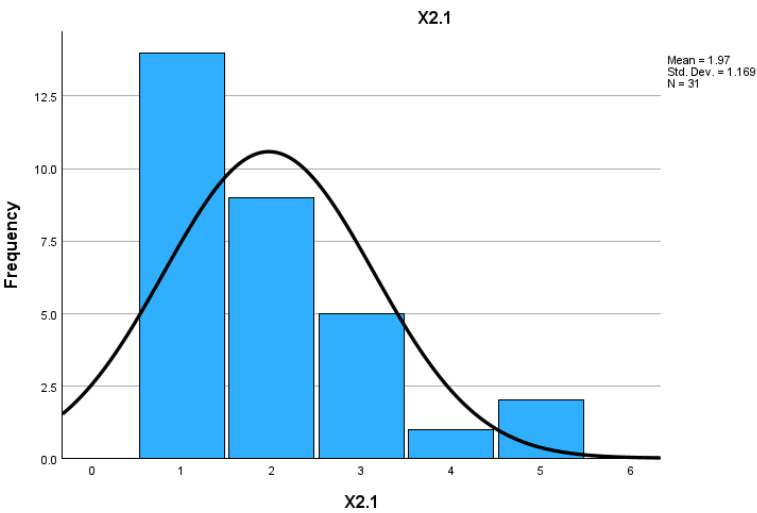
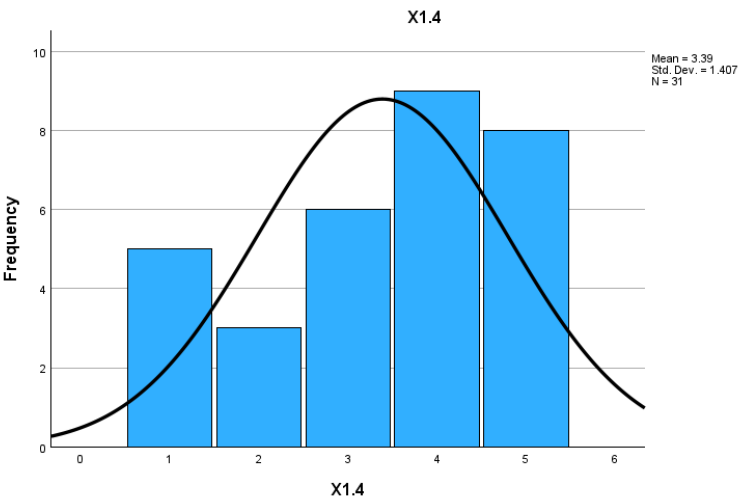
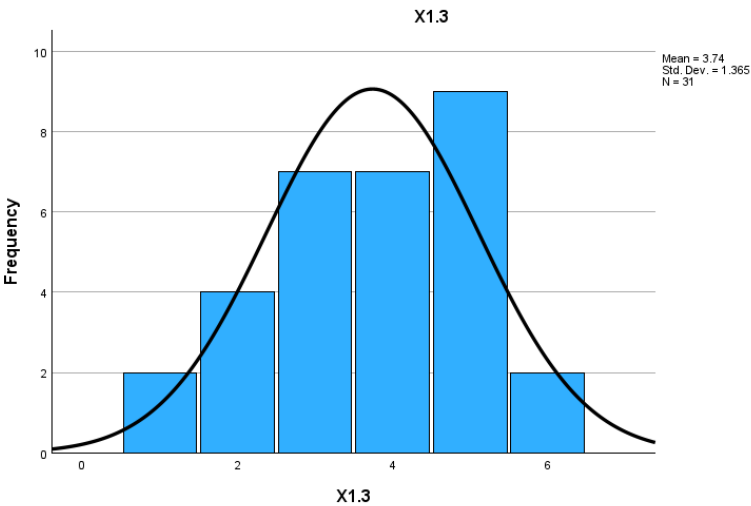
		Y.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	9	29.0	29.0	35.5
	R	11	35.5	35.5	71.0
	S	5	16.1	16.1	87.1
	SS	3	9.7	9.7	96.8

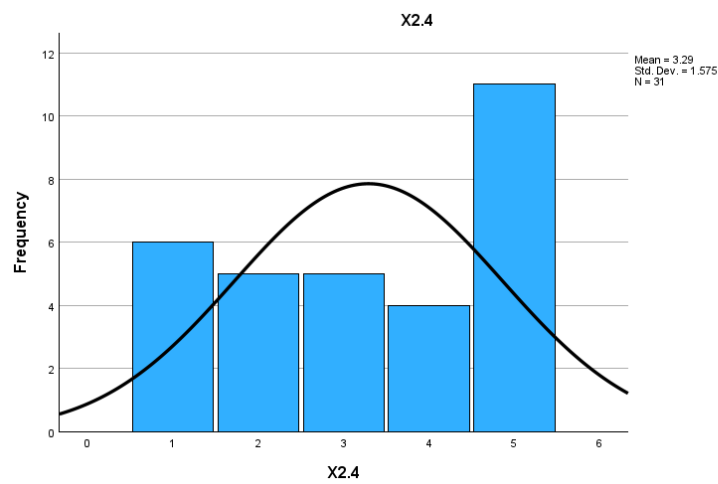
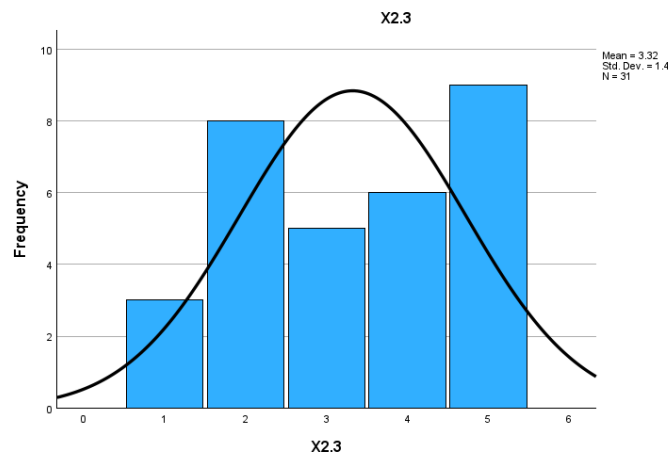
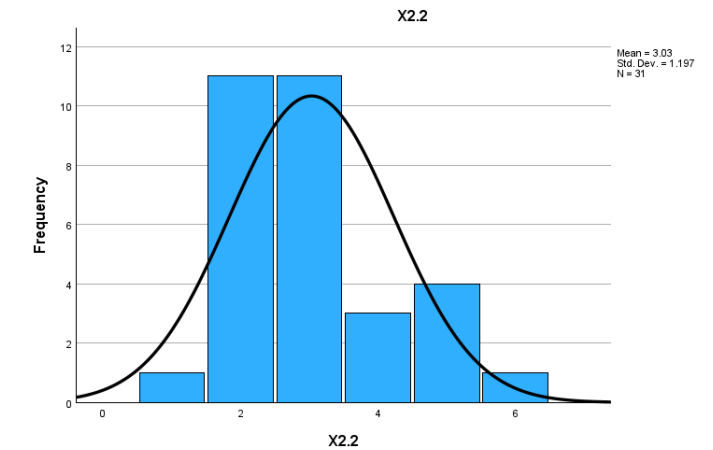
6	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

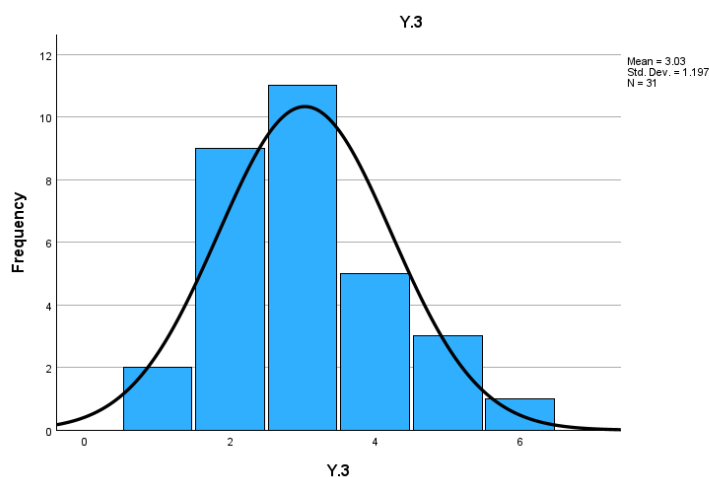
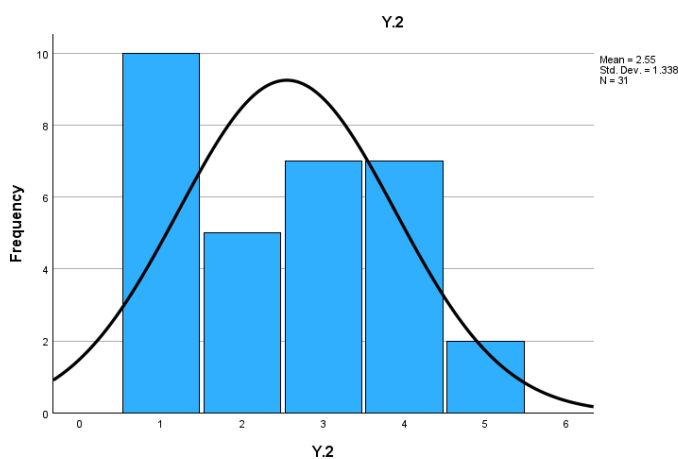
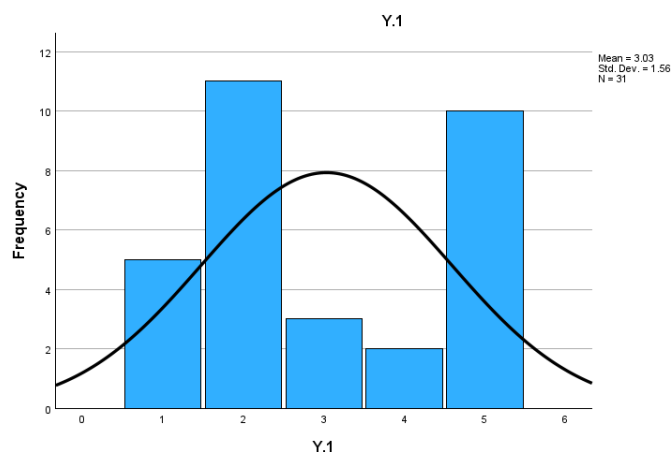
		Y.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	16.1	16.1	16.1
	TS	7	22.6	22.6	38.7
	R	5	16.1	16.1	54.8
	S	7	22.6	22.6	77.4
	SS	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Chart









KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis parsial, variabel independen Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) di PT. Karyawan Indonesia Sejahtera. Hasil ini ditunjukkan melalui pengujian hipotesis secara parsial (uji-t), di mana diperoleh nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Tingkat motivasi yang tinggi

mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Selain itu, hasil analisis juga memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,30 yang lebih kecil dari 0,100. Nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Artinya, variabel motivasi kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk terus meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai program dan kebijakan yang mendukung.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. Karyawan Indonesia Sejahtera dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen harus fokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti menyediakan insentif, mengakui prestasi, memberikan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan meningkatkan motivasi kerja, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif. Penelitian ini menegaskan pentingnya faktor motivasi kerja dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan dan memberikan panduan bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

REFERENCES

- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- 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.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Dewi, P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).