

# **DERIVATIF**

## **Jurnal Manajemen**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABELANTARA (Studi Kasus pada PTS di Surakarta)

Elia Ardyan - Budi Istiyanto

PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP LOYALITAS MELALUI CITRA UNIVERSITAS TERBUKA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Soekiyono - Wiwin Siswantini

PEMODELAN KINERJA MENGGUNAKAN DISIPLIN KERJA PADA KOPERASI DI KECAMATAN PUNGGUR LAMPUNG TENGAH

Suharto

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMBENTUK LOYALITAS MAHASISWA UNIVERSITAS TERBUKA

Andy Mulyana - Devi Ayuni

PENGARUH KUALITAS JASA TERHADAP KEPUASAN, KEPERCAYAAN DAN LOYALITAS PELANGGAN (Survei pada Pengguna Kartu Simpati di Kalangan Mahasiswa)

Devi Ayuni, SE., M.Si - Andy Mulyana, SE

MEMBANGUN KEPUASAN PELANGGAN MELALUI KUALITAS PELAYANAN PADAPT. PLN (PERSERO) RANTING WAY JEPADA LAMPUNG TIMUR

Sugiono

EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN

Dr. Mulyadi, S.H., MSE.

PENGARUH ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Studi Empiris pada Perusahaan Real Estate dan Property yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)

Wiwin Siswantini

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SORINI AGROASIA CORPORINDO Tbk, CABANG LAMPUNG

Suwarto

<b>DERIVATIF</b>	<b>Vol.</b> 8	<b>No.</b> 2	<b>Hal.</b> 1 - 132	<b>Nopember</b> 2014	<b>ISSN CETAK 1978 - 6573</b> <b>ISSN ONLINE 2477 - 300x</b>
------------------	------------------	-----------------	------------------------	-------------------------	---



**FAKULTAS EKONOMI**  
Universitas Muhammadiyah Metro

# **JURNAL DERIVATIF**

Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen

## **Pelindung**

**Dekan Fakultas Ekonomi UM Metro**

Dr. Suharto, S.E., M.M.

## **Pimpinan Umum/Ketua Penyunting**

Dr. Afdal Mazni, S.E., M.M.

## **Penyunting Pelaksana**

Dr. Suharto, S.E., M.M.

Dra. Lisnawati

Tri Eviyanti, S.P.

## **Sidang Penyunting**

Dr. Bambang Suhada, S.E., M.Si.

Prof. Dr. H. Juhri, AM, M.Pd.

Ery Baskoro, S.E., M.M.

Ratmono, S.E., M.M.

Suryadi, S.E., M.M.

Jati Imantoro, S.E., M.E.Sy.

## **Mitra Bestari**

Dr. Robert Kristaunk, Drs. M.M. (Usakti)

Dr. Acep Edison, S.E., M.M. (Univ. Widayatama Bandung)

Dr. Afdal Mazni, S.E., M.M. (FE-UM Metro)

## **Sekretaris Redaksi/Tata Usaha**

Dra. Lisnawati

Tri Eviyanti, S.P.

## **Diterbitkan :**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro**

**Ji. Ki Hajar Dewantara 116 Kota Metro**

**Telp. (0725) 41378 Fax (0725) 41378**

Email: feummetro@gmail.com

www.ummetro.ac.id

**Redaksi menerima tulisan ilmiah, hasil penelitian dan pemikiran pengembangan ilmu, naskah diketik spasi ganda dan pada kertas kuarto A4 maksimum 12 halaman disertai dengan abstrak Bahasa Inggris maksimal dua paragraf, terbit dua kali dalam satu tahun (Bulan April dan Nopember)**

## **KATA PENGANTAR**

**Assalamu 'alaikum Wr.Wb.**

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmat kepada kita semua sehingga Jurnal DERIVATIF Volume 8 Nomor 2 bulan Nopember 2014 ini dapat diterbitkan. Jurnal ilmiah bidang ilmu manajemen DERIVATIF ini merupakan media untuk mensosialisasikan hasil penelitian dan kajian ilmu yang dilakukan oleh para dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro, maupun dan Akademisi lainnya serta praktisi manajemen yang memiliki kepedulian ilmiah demi kemajuan ilmu manajemen.

Jurnal DERIVATIF Volume 8 Nomor 2 bulan Nopember 2014 ini menyajikan 9 (sembilan) hasil penelitian dan beberapa Universitas baik di Lampung maupun daerah lainnya.

Hal ini merupakan wujud dan semakin diterimanya Jurnal "DERIVATIF" sebagai wadah dalam mempublikasikan artikel hasil penelitian oleh para peneliti. Pada edisi berikutnya, kami berusaha untuk mempublikasikan artikel dan beberapa Universitas agar jurnal "DERIVATIF" lebih baik lagi.

Akhirnya kami ucapkan terima kasih kepada para penulis yang telah memberikan kepercayaan kepada kami.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

**Metro, Nopember 2014**

**Dewan Redaksi**

## DAFTAR ISI

- 1-13      **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL ANTARA**  
*(Studi Kasus pada PTS di Surakarta)*  
*Elia Ardyan - Budi Istiyanto*
- 14-28      **PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP LOYALITAS MELALUI CITRA UNIVERSITAS TERBUKA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
*Soekiyono – Wiwin Siswantini*
- 29-40      **PEMODELAN KINERJA MENGGUNAKAN DISIPLIN KERJA PADA KOPERASI DI KECAMATAN PUNGGUR LAMPUNG TENGAH**  
*Suharto*
- 41-49      **PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PEMBENTUK LOYALITAS MAHASISWA UNIVERSITAS TERBUKA**  
*Andy Mulyana - Devi Ayuni*
- 50-71      **PENGARUH KUALITAS JASA TERHADAP KEPUASAN, KEPERCAYAAN DAN LOYALITAS PELANGGAN**  
*(Survei pada Pengguna Kartu Simpati di Kalangan Mahasiswa)*  
*Devi Ayuni, SE., M.Si - Andy Mulyana, SE*
- 72-89      **MEMBANGUN KEPUASAN PELANGGAN MELALUI KUALITAS PELAYANAN PADA PT. PLN (PERSERO) RANTING WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR**  
*Sugiono*
- 90-104      **EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN**  
*Dr. Mulyadi, S.H., MSE.*
- 105-116      **PENGARUH ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN**  
*(Studi Empiris pada Perusahaan Real Estate dan Property yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*  
*Wiwin Siswantini*
- 117-132      **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SORINI AGRO ASIA CORPORINDO Tbk, CABANG LAMPUNG**  
*Suwarto*

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SORINI AGRO ASIA CORPORINDO Tbk,  
CABANG LAMPUNG**

**SUWARTO**

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan 1) untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. 2) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja. 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif. Sampel objek penelitian sebanyak 40 responden karyawan serta pengambilan data berupa observasi dan kuesioner. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis untuk uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas memakai rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Teknik analisisnya menggunakan regresi berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam era masa kini dimana persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak terelakkan. Tingginya tingkat persaingan memaksa organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan bersaingnya. Era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan produk-produk baru dan masuk ke dalam pasar yang semakin terbuka. Faktor tersebut dapat mendorong organisasi untuk melakukan berbagai perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh organisasi dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi jika perubahan tersebut terencana dan dikelola dengan baik.

Dalam suatu perusahaan, khususnya industri tapioka, perubahan merupakan suatu hal yang sangat lazim terjadi. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut manajemen perusahaan untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam rangka memenangkan persaingan, Begitu pula yang terjadi di PT Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung, dari hasil kajian pra penelitian didapatkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan terungkap bahwa ada kebingungan dalam hal menyelesaikan pekerjaan serta keinginan-keinginan yang membuat karyawan merasa kurang puas dengan apa yang mereka dapatkan. Data dari hasil wawancara para penelitian tersebut yang menjadi dasar peneliti untuk menentukan variabel yang akan digunakan dalam instrumen penelitian.

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.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan?
2. Apakah Stres Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan.

## **II. Kajian Teoritik**

### **A. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2003:21) fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut :

1. Perencanaan (*human resources planning*).  
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*) . dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana
5. Pengadaan  
Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan definisi di atas yang dikemukakan para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia, jelas bahwa MSDM berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya dilaksanakan agar disatu pihak pemenuhan kebutuhan dan kepuasan karyawan dapat tercapai dan dilain pihak tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

## B. Stres Kerja

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Definisi stres kerja menurut Mangkunegara (2008:28) “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.” Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Rivai (2010: 308) stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat memengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

Menurut Sopiah (2008:85) “stres merupakan respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.”

#### a. Dampak Stres Kerja

Menurut Sopiah (2008:92) Dampak atau akibat dari stres bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu:

##### 1. Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

##### 2. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

##### 3. Perilaku

Akibat stres dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresi ditempat kerja.

#### b. Cara Menghilangkan Sumber Stres kerja

Cara menghilangkan sumber stres ditempat kerja menurut Sopiah (2008:92) antara lain :

##### 1. *Remove the stressors*

Ada banyak cara untuk menghilangkan sumber stres ditempat kerja. Salah satu solusi terbaik adalah dengan memberdayakan para pegawai sehingga mereka memiliki kontrol yang lebih atas pekerjaan dan lingkungan pekerjaan mereka. Menghilangkan atau mengurangi stressor yang menyebabkan *time based conflict*.

##### a. Penggunaan/pemanfaatan waktu yang fleksibel

Beberapa perusahaan mengajak karyawannya untuk menentukan kapan mulai dan berakhirnya waktu kerja sehingga mereka dapat lebih mudah menyesuaikan antara aktivitas pribadi dan pekerjaan.

##### b. *Job sharing*

Yakni memisahkan posisi karier antara dua orang sehingga mereka yang mengalami stress time-based lebih sedikit diantara pekerjaan dan keluarga.

##### c. *Telecommuting*

*Telecommuting* adalah bekerja dari rumah, biasanya dilakukan dengan menghubungkan komputer ke kantor sehingga mudah untuk menukar kegiatan pekerjaan dan bukan pekerjaan, dan sebagainya.

##### 2. *With drawing from the stressors*

Para karyawan biasanya mengalami stress ketika tinggal dan bekerja dalam kultur yang berbeda. Tidak cukup dengan asumsi-asumsi dan harapan yang umum. Para ekspatriat harus membayar kontan- bagaimana cara berpikir, bersikap dan bertindak dipersepsikan atau direspons lingkungannya. Perlu waktu dan keinginan yang kuat agar mampu beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan baru.

##### 3. *Chaging stress perceptions*

Tingkat stres yang dialami pegawai dalam situasi yang sama mungkin dapat berbeda antara satu individu dengan yang lain. Hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi. Oleh karena itu sebenarnya stres dapat diminimumkan melalui perubahan persepsi atas situasi yang ada. Kita dapat memperkuat self steem kita sehingga dapat menerima pekerjaan sebagai tantangan dan bukan ancaman.

4. *Controlling the consequences of stress*

Kadang-kadang para karyawan tidak dapat mengendalikan stres yang dialaminya. Mereka seringkali membutuhkan bantuan untuk mengatasi stres dengan perilaku disfungsi seperti mengonsumsi alkohol dan obat-obat terlarang. Program gaya hidup sehat akan membantu karyawan belajar bagaimana gaya hidup yang sehat, walau tidak semua orang mampu melakukannya. Kebanyakan orang memerlukan orang lain untuk membantunya agar dapat mengatasinya dengan baik.

5. *Receiving social support*

Dukungan lingkungan sekitar dapat mengurangi stres yang dialami seseorang. Dalam suatu organisasi, ada tiga hal yang bisa dilakukan untuk memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami stress, yaitu: Pertama, memperbaiki persepsi mereka bahwa mereka bernilai dan berguna. Kedua, menyediakan informasi untuk membantunya memahami masalah yang sesungguhnya yang memungkinkan untuk menghilangkan sumber stres. Ketiga, dukungan emosional dari yang lain dapat secara langsung membantu mengurangi stres.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut stres kerja adalah ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berpikir, peningkatan ketegangan pada emosi, serta kecemasan yang kronis.

### C. Motivasi Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut P. Sondang Siagian (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Ridwan (2008:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut :

- a. Memperhatikan lingkungan kerja, yang dapat diukur dari tempat kerja yang nyaman dan cukup cahaya.
- b. Kesempatan untuk berkembang, diberikannya pengetahuan-pengetahuan yang baru.
- c. Pelatihan, diberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja.
- d. Harapan berprestasi, adanya rangsangan prestasi kerja.
- e. Komunikasi, dapat diukur melalui kebersamaan dan kerjasama.

Sopiah (2008:170) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Rosyadi Imran, (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan serta keinginan individu yang diserahkan pada tujuan

untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan. Dalam memotivasi karyawan , manajemen harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

#### **D. Kepuasan Kerja**

Definisi kepuasan kerja menurut Tunjungsari Peni (2011) “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Menurut Robbins S.P (2008) “kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja itu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu”.

##### **1. Teori Kepuasan Kerja**

###### **1) Teori Keadilan**

Menurut P. Sondang Siagian (2010:291) menyatakan inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu :

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

###### **2) *Discrepancy Theory***

Teori ini dikembangkan oleh Porter dalam sopiah (2008:172) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan.

##### **2. Respon Ketidakpuasan Kerja**

Robbins (2008) mengemukakan Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis-kerangka pengaruh-kesetiaan-pengabaian sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Konstruktif/deskriptif dan aktif/pasif. Respon-respon tersebut didefinisikan seperti berikut :

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri .
2. Aspirasi (*Voice*) secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat pekerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “ melakukan hal yang benar”
4. Pengabaian (*neglctet*) : secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidak hadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap

pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

## E. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat sebuah fenomena perilaku organisasi berupa pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung.

### 1. Stres kerja ( $X_1$ ) dengan Kepuasan kerja ( $Y$ )

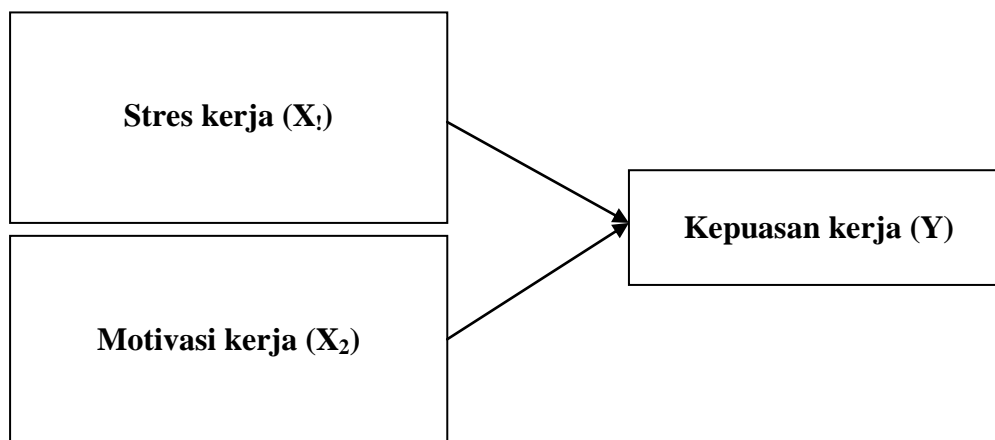
Ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat menyebabkan tidak terpenuhinya kepuasan kerja. Atas dasar argumen diatas, diduga terdapat pengaruh langsung antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

### 2. Motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan Kepuasan kerja ( $Y$ )

Dengan adanya dorongan kebutuhan serta keinginan individu dengan tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan maka karyawan akan bekerja dengan maksimal. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga diduga ada pengaruh langsung antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Secara garis besar, kerangka pemikiran pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian**



## F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
2. Diduga terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).
3. Diduga terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah :

1. Data Kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari perhitungan kuisioner yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan serta pimpinan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### Sumber data yang digunakan yaitu :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh penulis langsung dari responden dalam bentuk wawancara serta tanggapan tertulis responden terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner penelitian.
2. Data Sekunder yaitu data pendukung yang diperoleh penulis dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini.

#### B. Metode Penelitian

##### Operasionalisasi Variabel

##### 1. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Stres kerja adalah ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berpikir, peningkatan ketegangan pada emosi serta kecemasan yang kronis. Selanjutnya menurut Robbins (2008: 370) dan Sopiha (2008: 92) variabel stres kerja diukur melalui beberapa indikatornya :

- a. Peran individu dalam organisasi
- b. Ketersediaan waktu
- c. Ketidakjelasan peran
- d. Beban kerja
- e. Karakteristik tugas

##### 2. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan serta keinginan individu yang diserahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan. Dalam memotivasi karyawan, manajemen harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selanjutnya menurut Ridwan (2008:66) variabel motivasi kerja diukur melalui beberapa indikatornya :

- a. Lingkungan kerja
- b. Kesempatan berkembang
- c. Pelatihan
- d. Harapan berprestasi
- e. Komunikasi

##### 3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong,

karyawan akan merasa tidak puas. Selanjutnya menurut Robbins (2008:119) variabel kepuasan kerja diukur melalui beberapa indikatornya :

- a. Kerja yang menantang secara mental
- b. Penghargaan yang sesuai
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Kolega yang suportif

#### IV. Hasil dan Pembahasan

##### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tahap I**

Variabel	Butir dalam kuesioner	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Hasil validitas	Cronbach Alpha	Hasil reliabilitas
Stres kerja	X1.1	0,271	0,312	Tidak Valid	0,720	Reliabel
	X1.2	-0,013	0,312	Tidak Valid		
	X1.3	0,426	0,312	Valid		
	X1.4	0,424	0,312	Valid		
	X1.5	0,366	0,312	Valid		
	X1.6	0,207	0,312	Tidak Valid		
	X1.7	0,584	0,312	Valid		
	X1.8	0,577	0,312	Valid		
	X1.9	0,572	0,312	Valid		
	X1.10	0,398	0,312	Valid		
	X1.11	0,460	0,312	Valid		
	X1.12	0,469	0,312	Valid		
	X1.13	0,026	0,312	Tidak Valid		
	X1.14	0,286	0,312	Tidak Valid		
	X1.15	0,071	0,312	Tidak Valid		
Motivasi kerja	X2.1	0,529	0,312	Valid	0,801	Reliabel
	X2.2	0,622	0,312	Valid		
	X2.3	-0,037	0,312	Tidak Valid		
	X2.4	0,346	0,312	Valid		
	X2.5	0,436	0,312	Valid		
	X2.6	0,287	0,312	Tidak Valid		
	X2.7	0,559	0,312	Valid		
	X2.8	0,359	0,312	Valid		
	X2.9	0,512	0,312	Valid		
	X2.10	0,489	0,312	Valid		
	X2.11	0,454	0,312	Valid		
	X2.12	0,395	0,312	Valid		
	X2.13	0,486	0,312	Valid		
	X2.14	0,636	0,312	Valid		
	X2.15	0,562	0,312	Valid		

Variabel	Butir dalam kuesioner	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Hasil validitas	Cronbach Alpha	Hasil reliabilitas
Kepuasan kerja	Y1	0,542	0,312	Valid	0,818	Reliabel
	Y2	0,581	0,312	Valid		
	Y3	0,486	0,312	Valid		
	Y4	0,406	0,312	Valid		
	Y5	0,604	0,312	Valid		
	Y6	0,678	0,312	Valid		
	Y7	0,546	0,312	Valid		
	Y8	0,490	0,312	Valid		
	Y9	0,159	0,312	Tidak Valid		
	Y10	0,471	0,312	Valid		
	Y11	0,679	0,312	Valid		
	Y12	0,370	0,312	Valid		
	Y13	0,391	0,312	Valid		
	Y14	0,478	0,312	Valid		
	Y15	0,571	0,312	Valid		

Pengukuran validitas pada variabel stres kerja menunjukkan lima butir pernyataan yang tidak valid, yaitu yang pertama pada butir pernyataan 1 dengan r hitung 0,271 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312, kemudian yang kedua terdapat pada butir pernyataan 2 dengan r hitung -0,013 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312, kemudian yang ketiga terdapat pada butir pernyataan 6 dengan r hitung 0,207 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312, yang keempat terdapat pada butir pernyataan 13 dengan r hitung 0,026 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312, yang kelima terdapat pada butir pernyataan 14 dengan r hitung 0,286 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312, yang keenam terdapat pada butir pernyataan 15 dengan r hitung 0,071 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312, apabila terdapat pernyataan yang tidak valid pada suatu variabel, maka harus dilakukan pengujian ulang terhadap butir-butir pernyataan yang lain, untuk memastikan kevalidannya dan untuk butir-butir pernyataan yang tidak valid dibuang/dihilangkan.

Pengukuran validitas pada variabel motivasi kerja menunjukkan dua butir pernyataan yang tidak valid, yaitu butir pernyataan 3 dengan r hitung -0,037 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312, kemudian yang kedua terdapat pada butir pernyataan 6 dengan r hitung 0,287 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312, apabila terdapat pernyataan yang tidak valid pada suatu variabel, maka harus dilakukan pengujian ulang terhadap butir-butir pernyataan yang lain, untuk memastikan kevalidannya dan untuk butir-butir pernyataan yang tidak valid dibuang/dihilangkan.

Pengukuran validitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan satu butir pernyataan yang tidak valid, yaitu butir pernyataan 9 dengan r hitung 0,159 lebih kecil dari r tabel yaitu 0,312. Apabila terdapat pernyataan yang tidak valid pada suatu variabel, maka harus dilakukan pengujian ulang terhadap butir-butir pernyataan yang lain, untuk memastikan kevalidannya dan untuk butir-butir pernyataan yang tidak valid dibuang/dihilangkan.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tahap II**

Variabel	Butir dalam kuesioner	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Hasil validitas	Cronbach Alpha	Hasil reliabilitas
Kepuasan kerja	X1.1	0,514	0,312	Valid	0,720	Reliabel
	X1.2	0,330	0,312	Valid		
	X1.3	0,326	0,312	Valid		
	X1.4	0,625	0,312	Valid		
	X1.5	0,658	0,312	Valid		
	X1.6	0,588	0,312	Valid		
	X1.7	0,534	0,312	Valid		
	X1.8	0,450	0,312	Valid		
	X1.9	0,463	0,312	Valid		
Motivasi kerja	X2.1	0,556	0,312	Valid	0,801	Reliabel
	X2.2	0,652	0,312	Valid		
	X2.3	0,406	0,312	Valid		
	X2.4	0,432	0,312	Valid		
	X2.5	0,516	0,312	Valid		
	X2.6	0,395	0,312	Valid		
	X2.7	0,559	0,312	Valid		
	X2.8	0,442	0,312	Valid		
	X2.9	0,508	0,312	Valid		
	X2.10	0,411	0,312	Valid		
	X2.11	0,440	0,312	Valid		
	X2.12	0,606	0,312	Valid		
	X2.13	0,528	0,312	Valid		
Kepuasan kerja	Y1	0,534	0,312	Valid	0,818	Reliabel
	Y2	0,625	0,312	Valid		
	Y3	0,484	0,312	Valid		
	Y4	0,388	0,312	Valid		
	Y5	0,558	0,312	Valid		
	Y6	0,695	0,312	Valid		
	Y7	0,615	0,312	Valid		
	Y8	0,542	0,312	Valid		
	Y9	0,456	0,312	Valid		
	Y10	0,672	0,312	Valid		
	Y11	0,376	0,312	Valid		
	Y12	0,406	0,312	Valid		
	Y13	0,480	0,312	Valid		
	Y14	0,569	0,312	Valid		

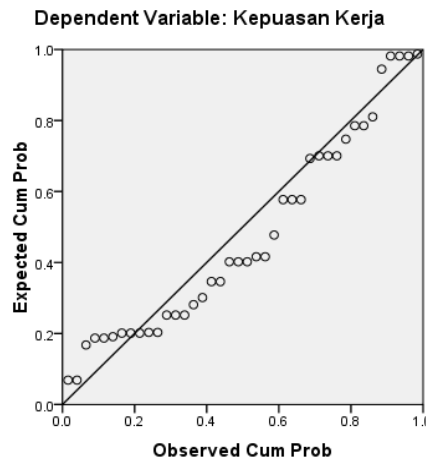
\*Nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel = 0,312, tingkat signifikansi= 5%

### B. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah bagian dari pengujian asumsi klasik yang digunakan untuk melihat apakah hasil regresi yang diperoleh sah atau tidak untuk digunakan lebih lanjut. Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah data sudah tersebar / terdistribusi dengan normal atau belum. Untuk menguji asumsi normalitas dalam penelitian ini. Penulis menggunakan uji normalitas residual yang dapat dilihat melalui gambar P-P plot dibawah ini.

**Gambar 4.3 Normal P-P plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas, titik-titik residual menyebar disepanjang garis diagonal, jadi dapat disimpulkan bahwa pada setiap persamaan residual menyebar normal.

**C. Uji Linieritas**

Uji linieritas juga merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik yang digunakan untuk melihat apakah hasil regresi yang diperoleh sah atau tidak untuk digunakan /dianalisis lebih lanjut. Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah kedua variabel diatas mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Pengujian linieritas pada penelitian ini dibantu dengan SPSS 16.0 dengan menggunakan Test for linearity signifikansi 0,05

**Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas**

Pengujian Linieritas	Nilai Sig Linerity	Nilai Sig $\alpha = 5\% = 0,05$	Hasil Pengujian
Y atas $X_1$	0,778	0,05	Hubungan Tidak Signifikan
Y atas $X_2$	0,000	0,05	Hubungan Linear dan Signifikan

\*Nilai sig linieritas dibandingkan dengan nilai sig  $\alpha = 5\% = 0,05$

Sebuah hubungan regresi dinyatakan lolos uji linieritas jika nilai sig linierity lebih kecil dari pada  $\alpha = 5\% = 0,05$ . Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai linierity antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel stres kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari pada sig  $\alpha$  yaitu 0,778 lebih besar dari pada 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan hubungan yang tidak signifikan.

Sedangkan nilai linierity antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) lebih kecil dari pada sig  $\alpha$  yaitu 0,000 lebih kecil dari pada 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan hubungan yang linier dan signifikan.

## D. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T <sub>hitung</sub>
X <sub>1</sub>	0,055	0,004	0,273
X <sub>2</sub>	0,537	0,000	3,923
Konstanta	25,856	0,004	3,117
R = 0,543 R <sup>2</sup> = 0,249		F hitung = 7,721 Sig = 0,002	

Sumber: hasil pengolahan data primer dengan *software* SPSS 16.0

$$Y = (25,856) + 0,055X_1 + 0,537X_2 + e$$

Dimana :

X<sub>1</sub> : Stres kerja

X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja

Y : Kepuasan Kerja

e : Nilai residual

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 25,856. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kepuasan Kerja yang diperoleh oleh karyawan bila variabel stres kerja dan motivasi diabaikan. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kepuasan kerja karyawan bernilai positif.
2. Variabel *Stres Kerja* memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,055. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa Stres Kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari stres kerja, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Variabel *Motivasi Kerja* memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,537. Hal ini berarti nilai Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari Motivasi Kerja, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Dari kedua nilai antara variabel Stres kerja dan Motivasi Kerja terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi kerja berpengaruh lebih besar terhadap Kepuasan kerja dibandingkan dengan Variabel Stres kerja.

## 2. Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *R Square*, sebagai berikut:

Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan kerja karyawan pada tabel 4.5 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,249 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Stres kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 24,9% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian, hubungan kedua variabel dikatakan lemah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai *R square* jauh dari angka 1.

## 3. Uji Analisis Signifikansi Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 7,721 dengan taraf signifikansi 0.002 ( $\alpha < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

## 4. Uji Analisis Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Stres kerja dan Motivasi Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

### a) Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Stres kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 0,273 dengan tingkat signifikansi 0,004

Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > tingkat signifikansi 0,004. Hal ini berarti variabel stres kerja (X1) berpengaruh secara parsial pada terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).

### b) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,923 dengan tingkat signifikansi 0,000

Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > tingkat signifikansi 0,000 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## 5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh searah terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengujian parsial diatas dapat dilihat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sangat rendah dibanding dengan variabel motivasi. Berdasarkan hasil uji regresi antara stres kerja terhadap kepuasan kerja terdapat Hubungan yang Positif namun tidak signifikan hal ini mendefinisikan bahwa Ketika Stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat (Hubungan Searah)

artinya bahwa dalam taraf tertentu stres kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

Selanjutnya mengenai Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Tanda koefisien regresi yang menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat ke arah yang lebih positif maka kemungkinan kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara variabel Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama diterima.
3. Terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

### B. Saran

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada PT.Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung dalam Memperhatikan tingkat Stres kerja dan meningkatkan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Pihak manajemen perlu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya sehingga dapat tetap terkendali sehingga kepuasan kerja karyawan tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik, dan untuk segenap *Leader* agar tidak selalu menyalahkan bawahan ketika suatu pekerjaan tidak dapat selesai pada waktunya melainkan didiskusikan lagi bagaimana mencari solusi untuk mencari pemecahannya.
2. Segala bentuk motivasi kerja yang diberikan perusahaan agar dapat ditingkatkan sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara seimbang. Agar karyawan diberikan pilihan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan lebih diperhatikan lagi mengenai gaji karyawan apakah sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
4. Menambahkan variabel bebas selain Stres kerja dan Motivasi kerja yang mungkin berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ridwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Rosyadi, Imran. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini dan Cabang Makassar*.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*, [online]. tersedia: <http://elib.unikom.ac.id/> [21 April 2015]