

.....  
**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN  
 KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT.MAHIZA KARYA  
 MANDIRI CABANG BEKASI**  
 .....

Oleh

Edward Efendi Silalahi<sup>1</sup>, Annisa Dianti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Bhayangkara JakartaRaya

Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, 17121

E-mail : <sup>1</sup>[annisadianti9@gmail.com](mailto:annisadianti9@gmail.com), <sup>2</sup>[silalahiedward72@gmail.com](mailto:silalahiedward72@gmail.com)

**Abstract**

PT Mahiza Karya Mandiri is a service company for engineering and electrical disturbances. Research identification shows that there are indications of fluctuating employee job satisfaction in the company, so it is necessary to identify the factors that can affect employee job satisfaction. Factors that affect employee job satisfaction identified from this study include job stress and work motivation. The purpose of this study is to determine the effect of work stress and work motivation on employee job satisfaction in technical services at PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. This research is a quantitative research using the saturated sampling method on the employees of the Engineering Services section at PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. The source of this research data is primary data in the form of questionnaires or questionnaires that have been distributed to 75 respondents. Data processing using SPSS Version 25 analysis technique. The analytical method used is the Multiple Linear Regression method. The results of this study indicate that the variables of work stress and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, in the partial test of the work stress variable, the t-count value of 3.743 is greater than the t-table value of 1.993 and the work motivation variable with the tcount of 8.005 is greater than the t-table value of 1.993.

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

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan wajib memiliki nilai kualitas dan kemajuan yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia wajib diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan penunjang dan penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang baik dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat

kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres, serta kepuasan kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

PT Mahiza Karya Mandiri sebagai perusahaan jasa pelayanan teknik dan gangguan kelistrikan yang didirikan pada tanggal 04 november 2004, PT. Mahiza Karya Mandiri bekerja sama dengan PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) yang utama pada PT.PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID)

BANTEN, PT.PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) JAWA BARAT, dan PT.PLN (Persero) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) JAKARTA RAYA. yang tak jarang menerima gangguan kelistrikan dan pemadaman listrik yang semakin meningkat terlebih lagi waktu musim hujan. Gangguan kelistrikan dan pemadaman listrik sebagai suatu pertimbangan yang harus diperhatikan, karena ini menjadi keluhan kesah masyarakat yang selalu mengalami permasalahan pada gangguan kelistrikan dan pemadaman listrik. Misalnya kerusakan gardu, korslet arus pendek, pemadaman bergilir yang secara langsung ataupun tidak langsung sangat merugikan bagi masyarakat sebagai pengguna jasa listrik. Kemudian hal ini lah yang menjadi kritik dan banyak keluhan yang disampaikan masyarakat mengenai tentang kinerja yang dimiliki oleh Pelayanan Teknik pada PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.

Sebagai akibatnya tekanan stres kerja para karyawan menambah. Hal ini membentuk para karyawan mendapat tugas yang lebih berat, beban kerja yang lebih berat menjadi sebuah tantangan pekerjaan. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi.

Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Namun ada pula karyawan yang tidak tahan secara mental menghadapi tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stres serta tidak termotivasi untuk bekerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja menurun. Dengan adanya suatu kepuasan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan giat.

Untuk itu PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi harus selalu memastikan interaksi yang baik antara karyawan dengan atasannya, dan antara karyawan dengan rekan kerja. Stres yang tinggi dan motivasi yang rendah dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada saat bekerja. Suatu perusahaan wajib mempunyai kepuasan kerja, lantaran kepuasan kerja yang baik akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, kepuasan kerja karyawan yang kurang terhadap pekerjaan bisa merugikan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan supaya tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan harapan perusahaan Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT.MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Dalam kehidupan sehari-hari, pasti pernah bertemu dengan orang-orang yang sedang mengalami stres. Stres tidak hanya tentang stres sosial ekonomi, tetapi juga stres kerja. Pekerjaan yang terlalu berat dan kondisi

kerja yang sangat tidak memungkinkan menyebabkan stres di tempat kerja. tidak dapat disangkal bahwa stres kerja pasti mempengaruhi semua pekerja. Seringkali, mereka mengalami stres akibat efek dari pekerjaan itu sendiri. Banyak orang, terutama pekerja, tidak menyadari gejala stres. Jika mereka mengetahui tanda-tanda awal gejala stres sejak dini dan menyadarinya, mereka akan bisa mencegahnya. Dengan tindakan pencegahan ini, dapat menjamin keamanan dan kenyamanan seseorang, terutama pekerja. Stres yang dialami oleh setiap seorang pekerja berdampak negatif bagi perusahaan. Ketika seorang pekerja merasa stres saat bekerja, mereka bisa sangat merugikan perusahaan dan pekerjaan menjadi tidak seimbang.

Menurut (Gofur et al., 2018) Stres kerja adalah ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang secara alami mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan pekerja..

Menurut (Yusuf & Al Faruq, 2021) stres adalah gangguan mental yang dialami seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan tersebut muncul dari suatu kegagalan seseorang dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa datang dari dalam diri maupun dari luar diri.

Berdasarkan beberapa pengertian stres kerja menurut beberapa para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan dan tekanan yang muncul pada seorang karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam bekerja karena merasa terbebani dalam menghadapi pekerjaannya dan terkait dengan perasaan cemas, tegang, gugup apakah karyawan tersebut mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk secara sadar bertindak. Motivasi dapat didefinisikan sebagai tindakan yang bertujuan untuk membuat orang

lain bertindak secara teratur. Peran manajer sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan mengenai pentingnya manfaat kerja di perusahaan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuannya, maka harus mampu memotivasi organisasi perusahaan. Karena motivasi merupakan kunci keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Pemimpin dianggap berhasil dalam kepemimpinannya jika dapat memotivasi bawahan dan memberikan contoh yang baik. Pada dasarnya setiap orang ingin memiliki motivasi yang baik. Motivasi tidak permanen, dan orang yang bermotivasi rendah bisa menjadi orang yang bermotivasi tinggi. Demikian pula, orang-orang yang awalnya berpikir bahwa mereka termotivasi dapat berkecil hati. Oleh karena itu, mereka yang sudah termotivasi mungkin tidak selalu termotivasi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi perlu dikelola secara terus menerus agar karyawan tetap termotivasi.

Menurut (Silalahi, 2019) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang didalam usaha memenuhi kebutuhannya.

Menurut teori yang dikembangkan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) motivasi tidak hanya harus tumbuh dalam setiap diri para karyawan, tetapi bagaimana kemampuan seorang pimpinan dalam perusahaan tersebut agar dapat menumbuhkan dorongan rasa semangat untuk tumbuh dan berkembang dengan baik dikalangan para karyawannya. Diharapkan, para karyawan mampu menjalankan tugas-tugas yang nantinya akan dibebankan kepada para karyawan tersebut dengan penuh rasa semangat. Dengan demikian, memiliki dampak yang luar biasa pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien

### **Kepuasan Kerja**

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang sering merasa tidak puas atau mengeluh tentang pekerjaannya. Kondisi ini tentu tidak diharapkan oleh perusahaan. Oleh

karena itu, pemimpin perlu mengetahui akibat dari ketidakpuasan karyawan dan cara mengatasi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah kondisi yang harus diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Seorang pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja. Jika kepuasan kerja tidak dijaga, kemungkinan akan mempengaruhi tingginya tingkat turnover karyawan perusahaan.

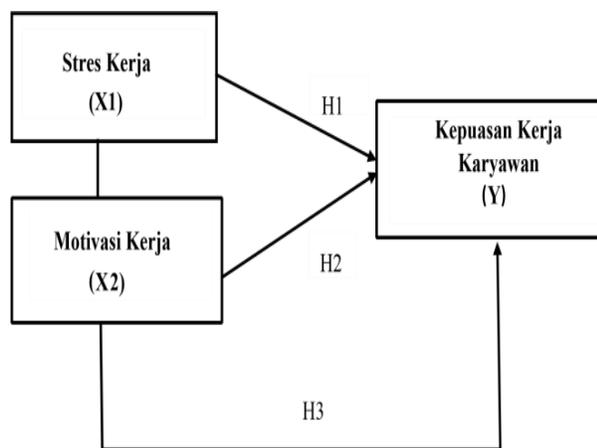
Menurut (Sinambela, 2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai “tingkat simpati positif seseorang terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek perilaku seseorang. Kepuasan kerja merupakan kepercayaan seorang pekerja tentang pekerjaan dan situasi yang ada dalam pekerjaannya.

Menurut (Narpati et al., 2020) Kepuasan kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pekerjaan yang dianggap menantang bagi karyawan, penghargaan, kondisi lingkungan kerja.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang ada di dalam gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Menurut Surjaweni (2018), Hipotesis adalah penerimaan sementara atas jawaban dari rumusan masalah penelitian. Hipotesis disertai dengan narasi hubungan antara variabel yang membahas alasan asumsi. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Pelayanan Teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.

H2: Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Pelayanan Teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.

H3: Terdapat Pengaruh stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya perencanaan dan perancangan penelitian agar penelitian tersebut berhasil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data peneliti berupa angka dan statistik yang digunakan dalam analisis penelitiannya. (Sugiyono, 2021)

### Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono, (2019) Menurut (Sugiyono, 2021) populasi merupakan keseluruhan yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Pelayanan Teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri sebanyak 75 karyawan pada bagian pelayanan teknik.

Menurut (Sugiyono, 2021) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel untuk menunjang penelitian ini adalah karyawan pada Pelayanan Teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi yang sudah memiliki standar dalam stres kerja dan motivasi kerja para karyawannya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang pada bagian pelayanan teknik. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh / sensus karena mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

### Metode Analisis Data

Pada penelitian ini data primer yang dikumpulkan dari kuesioner penelitian ditabulasi dengan menghitung skor keseluruhan dan skor rata-rata setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Hasil pengumpulan data kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui makna dan implikasi dari masalah yang akan dibahas. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis untuk membuktikan pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program Statistic Product and Service Solution (SPSS) versi 25.

Hasil analisis regresi berganda dengan program SPSS tersebut antara lain diperoleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi, persamaan regresi berganda, nilai uji F (Anova), dan uji t. Analisis data juga dibantu dengan menggunakan statistik deskriptif sederhana, agar masing-masing data yang diperoleh dapat ditunjang dengan penyajian secara grafis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Korelasi antara	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,515	0,227	Valid
Pernyataan 2	0,809	0,227	Valid
Pernyataan 3	0,852	0,227	Valid
Pernyataan 4	0,702	0,227	Valid
Pernyataan 5	0,787	0,227	Valid
Pernyataan 6	0,624	0,227	Valid
Pernyataan 7	0,811	0,227	Valid
Pernyataan 8	0,778	0,227	Valid
Pernyataan 9	0,698	0,227	Valid
Pernyataan 10	0,641	0,227	Valid

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Korelasi antara	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 11	0,683	0,227	Valid
Pernyataan 12	0,757	0,227	Valid
Pernyataan 13	0,790	0,227	Valid
Pernyataan 14	0,81	0,227	Valid
Pernyataan 15	0,745	0,227	Valid
Pernyataan 16	0,747	0,227	Valid
Pernyataan 17	0,743	0,227	Valid
Pernyataan 18	0,690	0,227	Valid
Pernyataan 19	0,673	0,227	Valid
Pernyataan 20	0,622	0,227	Valid

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Korelasi antara	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 21	0,747	0,227	Valid
Pernyataan 22	0,649	0,227	Valid
Pernyataan 23	0,591	0,227	Valid
Pernyataan 24	0,542	0,227	Valid
Pernyataan 25	0,687	0,227	Valid
Pernyataan 26	0,623	0,227	Valid
Pernyataan 27	0,759	0,227	Valid
Pernyataan 28	0,657	0,227	Valid
Pernyataan 29	0,769	0,227	Valid
Pernyataan 30	0,713	0,227	Valid

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa  $r$ -hitung pada tiap variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari nilai  $r$ -tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji terdapat 30 butir dalam penelitian ini dinyatakan Valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Stres Kerja	0,883	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,891	0,600	Reliabel
3	Kepuasan kerja Karyawan	0,866	0,600	Reliabel

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel di atas menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabel yang telah ditentukan  $> 0,60$ . Dari masing-masing variabel menunjukkan nilai

Cronbach,s Alpha atas variabel stres kerja sebesar 0,883, variabel motivasi kerja sebesar 0,891 dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,866. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan Reliabel dan instrumen ini handal untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74590462
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.083
	Positive	.041
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan Tabel 5 yaitu hasil dari pengujian normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja	0,805	1,242	Tidak ada multikolinieritas

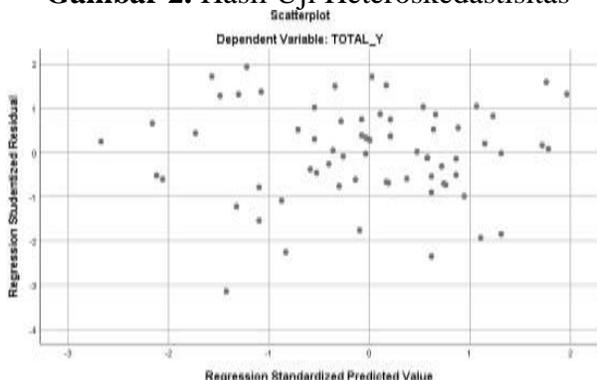
Motivasi Kerja	0,805	1,242	Tidak ada multikolinieritas
----------------	-------	-------	-----------------------------

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan data pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu variabel stres kerja dan motivasi kerja memiliki nilai Tolerance 0,805 dan nilai VIF 1,242. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai Tolererance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka variabel independen dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Gambar 2. hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu stres kerja dan motivasi kerja

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta

Model	B	Std. Error	
(Constant)	8.798	2.705	.294
Stres Kerja	.226	.060	.628
Motivasi Kerja	.527	.066	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengolahan analisis regresi linear berganda di atas, maka di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,798 + 0,226 X_1 + 0,527 X_2$$

1. Konstanta (Constant)  
 Konstanta bernilai positif sebesar 8,798 menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel stres kerja dan motivasi kerja dianggap konstan (0) maka persentase kepuasan karyawan akan bertambah sebesar 8.798.
2. Koefisien stres kerja (X1)  
 Nilai koefisien Stres Kerja sebesar 0,226. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Stres Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,226.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)  
 Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,527. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Motivasi Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,527

**Hipotesis Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 8.** Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.798	2.705		3.253	.002
Stres Kerja			.294		
Motivasi kerja	.226	.060	.628	3.743	.000
	.527	.066		8.005	.000

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Dari hasil Tabel 8. diatas dapat diketahui untuk variabel stres kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 3.743 > 1.993 (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial stres kerja (X1) berpengaruh signifikansi kepuasan kerja karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 8,005 > 1.993(t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerjakaryawan (Y).

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 7.** Hasil Uji F (Uji Simultan)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1006.627	2	503.314	64.948	.000 <sup>b</sup>
	Residual	557.959	7	7.749		
	Total	1564.587	7			

- a. Dependent Variable: TOTAL\_Y
- b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Dari hasil Tabel 7. Diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 64,948 > 3,12 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

**Uji Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.633	2.784

- a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1
- b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan pada tabel 8. diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,643 atau 64,3%. Hal ini berarti bahwa 64,3% variabel kepuasan kerja karyawan pada Pelayanan Teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen , yaitu stres kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 35,7% dijelaskan oleh sebab- sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

**Hasil dan Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi , dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:  
1. Pengaruh persepsi stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis 1 di atas, dikatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan pelayanan teknik PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi mengenai permasalahan stres kerja yang terjadi di PT.

Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi, responden menjelaskan bahwa :

“karyawan disini terutama pada bagian pelayanan teknik sering mengalami hambatan saat bekerja dikarenakan masih kurangnya jumlah personil pada pelayanan teknik. Terlebih lagi diwaktu musim hujan, banyak daerah/lokasi yang mengalami gangguan kelistrikan dan pemadaman listrik diwaktu yang bersamaan dan memakan waktu yang cukup lama. Sehingga hal tersebut menjadi keluhan kesah masyarakat setempat kepada karyawan pelayanan teknik PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. Waktu yang kami miliki dalam menyelesaikan pekerjaan juga sangat terbatas dan tanggung jawab yang diberikan kepada kami juga terasa memberatkan. Sebagai akibatnya beban kerja dan tekanan stres kerja para karyawan selalu bertambah”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Murniyati (2020) dengan judul “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA CARD SEMESTA MEDAN” yang menunjukkan secara parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan analisis statistik, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara

motivasi terhadap kepuasan kerja, hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin meningkat motivasi kerja pada karyawan pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi maka akan memberikan kepuasan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi mengenai permasalahan motivasi kerja yang terjadi di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi, responden menjelaskan bahwa :

“Jika karyawan termotivasi secara positif, itu mengarah pada perilaku yang baik, dan kemudian tingkat upaya di tempat kerja baik dan mereka ulet tentang masalah di tempat kerja. Beberapa karyawan terus-menerus di bawah tekanan untuk bekerja, tetapi mereka tetap bekerja dengan baik. Namun, beberapa karyawan tidak tahan dengan tekanan, merasa stres, tidak termotivasi, dan kurang puas dengan pekerjaannya”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu dan aprianti (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima”. Terdapat pengaruh yang signifikansi antara motivasi kerja terhadap kepuasan.

3. Pengaruh stres Kerja dan motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) dan analisis data yang telah dilakukan, bahwa hipotesis (H3) diterima, dimana stres kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada umumnya.
2. Variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis dua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Secara bersama-sama baik variabel stres kerja maupun variabel motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dapat dijelaskan dari R Square yang tinggi sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model penelitian ini. Dari sini dapat disimpulkan bahwa apabila variabel Stres Kerja dengan adanya dukungan motivasi kerja dari instansi akan menghasilkan kepuasan kerja yang optimal bagi para karyawan

### Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik untuk peneliti yang selanjutnya dan khususnya bagi pihak perusahaan PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. Implikasi manajerial dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Instansi disarankan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan dalam pemeliharaan hubungan dengan karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres, serta kepuasan kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi, serta dengan mengatur ulang jam kerja, menambah karyawan bertugas pada bidang yang kelebihan beban kerja sehingga dapat menjadi salah satu jalan keluar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat diharapkan kembali meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menggunakan metode lain dalam meneliti Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, misalnya melalui wawancara terbuka terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kepuasan kerja karyawan dan melibatkan variabel lain seperti : lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan beban kerja untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mahiza Karya Mandiri cabang bekasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, S., & Ampauleng, A. (2018). Dampak Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Sriwijaya Air Di Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*,1(2),39–44. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.88>
- [2] Astuti, Y., Zulkarnain, M., & Krisniawati, K. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

- terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51–60.
- [3] Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- [4] Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4 (3), 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>
- [5] Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>
- [6] Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- [7] Budiasa, I. komang. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. *penapersada*.
- [8] Budiyanto, Y. N., & Lawalata, G. J. (2019). Pengaruh konflik, stres, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan DS BISTRO, SURABAYA. 7.
- [9] Chandra Pietama, A. (2022). Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (STUDI SATUAN POLISI LALU LINTAS RESOR DUMAI). 1, 10.
- [10] Franzin, S. F. L., & Almeida, F. M. de. (2018). *Jurnal 18. In International Journal of Advanced Engineering Research and Science (Vol. 5, Issue 7, pp. 89–99)*.
- [11] Gofur, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2018). Abdul Gofur. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, 3, 295–304.
- [12] Gunawan, A., Sucipto, I., & Bangsa, U. P. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi. 3(1), 1–12.
- [13] Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka*.
- [14] Krishna, K. B., & Suhermin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/873>
- [15] Kuncorowati, H. (2018). Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RS. TK. III. 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta. *EFEKTIF Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 9(1), 63–72.
- [16] Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- [17] Mawaranti, R., & Prasety, A. P. (2018). Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Upt Puskesmas Jasinga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 37. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.302>
- [18] Monoarfa, M. R., Uhing, Y., Relation, P. H., Dan, L., & Kerja, E. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal*

- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 242–251.
- [19] Murniyati, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Card Semesta Medan. 14–19.
- [20] Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- [21] Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG. 2(2), 95.
- [22] Priansa, D. juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- [23] Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [24] Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- [25] Saputra Paramita, M. P., & Adnyani Dewi, I. G. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PPILN Wilayah Bali.
- [26] Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera di Jakarta. 7.
- [27] Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja, Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- [28] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [29] Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- [30] Talumingan, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah kabupaten kepulauan sangihe selama pandemi covid-19. *Jurnal EMBA*, 9(2), 222–231. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34661/32529>
- [31] Wahyuningsih, T. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman  
Corresponding author :triharsiniw@gmail.com. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(2), 201–211.
- [32] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (edisi kelima)*. PT Rajagrafindo Persada.
- [33] Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. 6(1), 468–476.
- [34] Yusuf, M., & Al Faruq, M. S. S. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres*. WadeGrou