

DAMPAK STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. SRIWIJAYA AIR DI MAKASSAR

Salma Abdullah¹
Ampauleng²

^{1,2}Manajemen, STIEM Bongaya Makassar
Email: stiem.salmabdullah@yahoo.com

(Diterima: 18 Agustus 2018; direvisi: 09 September 2018; dipublikasikan: 31 Oktober 2018)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study aimed to analyze the effects of job stress and work motivation on employee satisfaction on Air PT.Sriwijaya Makassar. This research data obtained from questionnaires, literature studies and interviews with relevant parties in accordance penelitian. Teknik destination using multiple regression analysis to test the hypothesis, the F test and t test. Total sample of 53 employees using simple random sampling method. The data analysis method is used in hypothesis testing Multiple Regression Analysis. The results showed that the stress of work and work motivation simultaneously influence and significant impact on job satisfaction of employees at Air PT.Sriwijaya Makassar. Partially, variable work motivation is the most influential variable on job satisfaction.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT.Sriwijaya Air Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Jumlah sampel sebesar 53 karyawan dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis Analisis Regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sriwijaya Air Makassar. Secara parsial, variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat saat ini memberikan tantangan yang beragam bagi suatu perusahaan. Agar perusahaan mampu bertahan dalam bisnisnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk selalu aktif dalam menjalankan usahanya. Persaingan yang sangat ketat menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya serta mampu

melakukan efisiensi internal. Dari sisi internal perusahaan berupaya melakukan efisiensi. kerja seperti mengoptimalkan kinerja para karyawan. sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan lainnya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang

peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawan adalah aset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor internal yang sangat berperan menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Agar hal itu dapat terjadi salah satu cara terbaik yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan membenahi sumber daya manusianya. Pihak perusahaan harus selalu memberikan dorongan-dorongan yang positif kepada karyawannya untuk selalu termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan memberikan hasil kerja yang tinggi pula.

Brahmasari dan Suprayetno (2008), mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti, dengan pemberian motivasi kerja yang baik maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Motivasi kerja akan meningkat ketika pemimpin mampu memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya serta harapan-harapan karyawan dalam bekerja dapat dipenuhi oleh pimpinan.

Kemampuan perusahaan untuk melakukan perubahan akan sangat tergantung dari kemampuan karyawannya dalam menghadapi perubahan, termasuk kesiapan dalam melakukan perubahan. Karyawan sebagai aset perusahaan merupakan salah satu aspek penting dalam kelangsungan sebuah organisasi, dimana kenyamanan yang dirasakan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Di satu sisi kemampuan manajemen, dalam mengolah dan mendapat dukungan yang berkualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya, akan membantu manajemen dalam menjalankan perencanaan yang bertujuan menyamakan pengertian dan pemahaman tentang adanya suatu perubahan yang dijalankan.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tidak terlepas dari pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaanpun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dan kontinyu dengan para karyawan menjadi sangat penting.

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

Menurut Munandar (2011), stres kerja dapat berakibat positif (eustress) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sriwijaya Air di Makassar mempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan yang mampu menghasilkan pelayanan yang profesional di bidangnya melalui pelayanan yang diberikan oleh PT. Sriwijaya Air Makassar, diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada para karyawan yang bekerja pada bagian Frontlinerni memiliki jam kerja yang tinggi dan membutuhkan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan karyawan mengharuskan mereka untuk melayani dan memberikan informasi yang jelas mengenai fasilitas perusahaan kepada para konsumen ditambah lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya

terkadang harus dilakukan di luar jam kerja. Selain itu untuk karyawan dibutuhkan ketelitian serta tingkat konsentrasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya. Terkadang juga perusahaan memberikan tekanan kepada karyawan dengan batasan waktu tertentu.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sriwijaya Air Makassar.

METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsir dan meramalkan hasilnya yaitu mementingkan adanya variabel- variabel sebagai objek penelitian, dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi dari masing masing variabel (Siregar, 2013).

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel stress kerja, motivasi kerja, dan kepuasan karyawan.

Deskripsi Fokus Penelitian

Adapun deskripsi fokus variabel penelitian ini yaitu :

1. Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang, (Charles D Spielberger, 2001:63). Stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut tertentu dapat memengaruhi daya tahan stres seorang karyawan (Rivai 2010: 308)
2. Teori Motivasi kerja yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua factor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain

adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

3. Menurut Robbins dalam Prabu (2005) 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 pekerjaan itu. 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.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada perusahaan penerbangan PT. Sriwijaya Air di Makassar yang berjumlah sebanyak 53 orang karyawan. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan tehnik sampling jenuh.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) apabila variabel independen dua atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Karyawan
- α = Nilai konstanta
- X_1 = Stres Kerja
- X_2 = Motivasi Kerja
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda

Dari hasil analisa regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

| Coefficients ^a | | | |
|--|-------------------|------|---------------------|
| Variabel | Koefisien Regresi | Sig | t _{hitung} |
| Constanta | -3.030 | .692 | -.398 |
| X_1 | .025 | .777 | .2856.285 |
| X_2 | 1.028 | .000 | |
| R = 0.664 F _{hitung} = 19.749 | | | |
| R ² = 0.441 Sig = 0,000 | | | |

Sumber: Data diolah, SPSS

$$Y = - 3.030 - 0.25X_1 + 1.028X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$\alpha = -3.030$ Artinya jika stres kerja dan motivasi kerja sama dengan nol atau tetap maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kepuasan kerja karyawan bernilai negatif.

$\beta_1 = 0,025$ Artinya jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja meningkat tetapi sangat rendah. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya nilai koefisien β_1 sebesar 0,025 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

$\beta_2 = 1.028$. Artinya jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerjanya akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa, 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. Penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan Sopiha (2008:85) dimana Eustress yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (Membangunkan) merupakan pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil menghadapi tantangan pekerjaan sehingga kepuasan kerja pun tetap dapat terpenuhi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Peni Tunjungsari (2011) yang menyatakan bahwa stres kerja yang masih berada dalam taraf yang tidak terlalu tinggi, masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

Selanjutnya Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Makassar. Koefisien regresi menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat ke arah yang lebih positif maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini pada dasarnya mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika, Endo Wijaya (2016), dimana penelitian ini membahas pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival dimana secara simultan seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Gambaran Motivasi kerja pada perusahaan PT. Sriwijaya Air Makassar yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu lingkungan kerja, kesempatan berkembang, pelatihan, harapan berprestasi, komunikasi. Dari kelima indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator Pelatihan dimana bentuk motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan berupa

pelatihan dan pendidikan keterampilan khusus guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu indikator motivasi kerja yang mempunyai hubungan yg sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sriwijaya Air Makassar adalah harapan berprestasi dimana pihak manajemen Sriwijaya Air Makassar akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi sesuai dengan penilaian kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y), maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Makassar. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti dan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat dikemukakan kesimpulan oleh penulis adalah stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Makassar.

Berdasarkan kesimpulan, yang telah dikemukakan saran: 1) Pihak manajemen perlu memerhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya sehingga dapat tetap terkendali sehingga kepuasan kerja karyawan tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik; 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..

DAFTAR RUJUKAN

Anitawidanti, Hafni. 2010. *Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender..*

Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. Ekanina agustin, 2006. *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja*, Lamongan.

Charles D Spielberger dalam Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalita dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Henny, 2007. *Hubungan Stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian Customer care pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi*. Skripsi tidak diterbitkan. Bogor: jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Institut Pertanian Bogor.

Jones, G. Kartika., 2010. *Penyebab Stres Kerja*. Edisi IV. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartika, Endo Wijaya (2016), Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), Vol.12, No. 02 Mei 2016.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Nurandana, Munandar. 2011. *Pengaruh Stress kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Tabungan Negara Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 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 Slamet Riyadi*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Salam, Arifianto. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Supir Taxi Pada PT. Bosowa Corporation Di Makassar*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, (Online), Vol.1, No.1, (<http://elib.unikom.ac.id/>, diakses 30 April 2016).