

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT ETHIC FOOD DI BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Ivan Andrio

140910177

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT ETHIC FOOD DI BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



Oleh:

Ivan Andrio

140910177

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ivan Andrio
NPM/NIP : 140910177
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ethic Food Di Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 23 Juli 2018

Ivan Andrio

140910177

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT ETHIC FOOD DI BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

Oleh

Ivan Andrio

140910177

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini.**

Batam,

Budi Ahsan, S.T., M.M

Pembimbing

ABSTRAK

Di dalam perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting, sehingga sudah sepatutnya perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendukung seperti kenyamanan dalam bekerja bagi setiap karyawannya sehingga karyawan itu sendiri dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan bekerja secara optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Ethic Food di Batam. Penelitian ini adalah termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sejumlah 104 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis dan mengelolah data di dalam penelitian ini menggunakan software program SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji pengaruh menggunakan regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ethic Food di Batam, variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ethic Food di Batam, dan variabel motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ethic Food di Batam.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

In the company, employees are a very important resource, so it is fitting that the company should be able to create favorable conditions and conditions such as comfort in working for each employee so that the employees themselves can develop skills and skills to work optimally. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and job stress on job satisfaction at employees of PT Ethic Food in Batam. This research is quantitative research. The sample that will be used in this research are 104 respondents by using the technique of sampling saturation. Data collection techniques using questionnaires, soft roles used to analyze and manage data in this study using software program SPSS version 21. Data analysis techniques used in research this is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, and influence test using multiple linear regression. The result of this research indicates that the variable of work motivation have positive and significant effect to the job satisfaction of employees at PT Ethic Food in Batam, job stress variable has a negative and significant effect to the job satisfaction of employees at PT Ethic Food in Batam, and the variable of work motivation and work stress together significant effect on employee job satisfaction at PT Ethic Food in Batam.

Key word: *Work motivation, job stress and job satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam: Ibu Nur Husda, S.Kom., M.SI.
2. Ketua Program Studi Manajemen: Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI.
3. Dekan Fakultas Ekonomi: Bapak Suhardianto. S. Hum., M.Pd
4. Bapak Budi Ahsan, S.T.,M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam
5. Dosen dan starff Universitas Putera Batam.
6. Orang tua dan Keluarga.
7. Rekan-rekan se-angkatan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 23 Juli 2018

Penulis (Ivan Andrio)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
DARTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Batasan Masalah	8
1.5 Tujuan Masalah.....	8
1.6 Manfaat Masalah.....	9
1.6.1 Manfaat Secara Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Secara Praktis.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Dasar.....	10
2.1.1 Motivasi Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja.....	11
2.1.1.3 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja.....	12
2.1.1.4 Teknik Motivasi Kerja	13
2.1.1.5 Faktor-faktor Motivasi Kerja	13
2.1.1.6 Jenis Motivasi Kerja.....	15
2.1.1.7 Tujuan Motivasi	16
2.1.2 Stres Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	16
2.1.2.2 Strategi Manajemen Stres Kerja.....	17
2.1.2.3 Penyebab Stres Kerja	18
2.1.2.4 Dampak Stres Kerja	20
2.1.2.5 Indikator-indikator Stres Kerja	21
2.1.3 Kepuasan Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	24
2.1.3.4 Variabel-variabel Kepuasan Kerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26

2.3	Kerangka Pemikiran.....	31
2.4	Hipotesis.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN33

3.1	Desain Penelitian.....	33
3.2	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	33
3.3	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5	Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	37
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	38
3.5.2.2	Uji Realibilitas Instrumen.....	39
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	41
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas.....	41
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.5.4	Uji Pengaruh.....	43
3.5.4.1	Uji Analisa Regresi Linier Berganda.....	43
3.5.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.5.5	Uji Hipotesis.....	45
3.5.5.1	Uji Uji t (Uji Parsial).....	45
3.5.5.2	Uji F (Uji Silmutan).....	46
3.6	Lokasi Penelitian Dan Jadwal Penelitian.....	47
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	47
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....49

4.1	Profil Responden.....	49
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	49
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Upah.....	51
4.2	Hasil Penelitian.....	51
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	52
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	64
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data.....	64
4.2.2.2	Hasil Uji Realibilitas.....	66
4.2.3	Hasil Uji Asumsi.....	68
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	68
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.2.4	Uji Pengaruh.....	73
4.2.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73

4.2.4.2	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	75
4.2.5.1	Hasil Uji t (Uji Parsial)	75
4.2.5.2	Hasil Uji F (Uji Silmutan).....	76
4.3	Pembahasan.....	77
4.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.3.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		80
5.1	Simpulan	80
5.2	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

1.1	Tabel Jumlah Karyawan PT Ethic Food	2
1.2	Tabel Absensi Karyawan PT Ethic Food	3
1.3	Tabel Absensi Karyawan April 2017-April 2018 PT Ethic Food	3
1.4	Tabel Data Turnover Karyawan PT Ethic Food	6
3.1	Tabel Operasional Variabel Penelitian	35
3.2	Tabel Tingkat Validitas	39
3.3	Tabel Indeks Koefisien Reliabilitas	40
3.4	Tabel Jadwal Penelitian	48
4.1	Tabel Profil Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2	Tabel Profil Responden Berdasarkan Umur	50
4.3	Tabel Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
4.4	Tabel Profil Responden Berdasarkan Upah	51
4.5	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Motivasi Pertama	52
4.6	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Motivasi Kedua	53
4.7	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Motivasi Ketiga	53
4.8	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Motivasi Keempat	54
4.9	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Motivasi Kelima	54
4.10	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Motivasi Keenam	55
4.11	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Motivasi Ketujuh	55
4.12	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Stres Pertama	56
4.13	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Stres Kedua	57
4.14	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Stres Ketiga	57
4.15	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Stres Keempat	58
4.16	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Stres Kelima	58
4.17	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Stres Keenam	59
4.18	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Stres Ketujuh	60
4.19	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Pertama	61
4.20	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan kerja Kedua	61
4.21	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Ketiga	62
4.22	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Keempat	62
4.23	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Kepuasa Kerja Kelima	63
4.24	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja Keenam	63
4.25	Tabel Hasil Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja ketujuh	64
4.26	Tabel Hasil uji validitas data X1 (Motivasi Kerja)	65
4.27	Tabel Hasil uji validitas data X2 (Stres Kerja)	65
4.28	Tabel Hasil uji validitas data Y2 (Kepuasan Kerja)	66
4.29	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	67
4.30	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja	67
4.31	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	68
4.32	Tabel Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	70
4.33	Tabel Hasil Uji Multikolenieritas	71
4.34	Tabel Hasil Heteroskedastisitas	72
4.35	Tabel Hasil Uji Analisi Regeresi Linier Berganda	73
4.36	Tabel Hasil Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)	75

4.37	Tabel Hasil Hasil uji t	75
4.38	Tabel Uji F	77

DAFTAR GAMBAR

2.1	Gambar Kerangka Pemikiran.....	31
4.1	Gambar <i>Bell Shaped Curve</i>	69
4.2	Gambar <i>P-P Plots Regression Standardized</i>	70
4.3	Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR RUMUS

3.1	Rumus <i>Pearson Product Moment</i>	39
3.2	Rumus <i>Alpha Cornbach</i>	40
3.3	Rumus Regresi Linier Berganda	44
3.4	Rumus Uji t	46
3.5	Rumus Uji f.....	47
3.6	Rumus <i>Alpha Cornbach</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Penelitian Terdahulu
Lampiran II	Kuisisioner
Lampiran III	Rekap Hasil Kuisisioner
Lampiran IV	Hasil Analisis Deskriptif
Lampiran V	Hasil Uji Kualitas Data
Lampiran VI	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran VII	Hasil Uji Pengaruh
Lampiran VIII	Hasil Uji Hipotesis
Lampiran IX	Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
Lampiran X	Tabel t (Titik Persentase Distribusi t)
Lampiran XI	Tabel f 0,05
Lampiran XII	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran XIII	Surat Keterangan Penelitian

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan selalu dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, antara lain modal, bahan baku, mesin dan materialnya supaya tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai. Selain itu perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena jika sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang tinggi, maka akan sangat membantu sekali untuk perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia di perusahaan, sudah sepatutnya perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendukung seperti kepuasan dalam bekerja bagi setiap karyawannya sehingga karyawan itu sendiri dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan bekerja secara optimal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

PT Ethic Food merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan yaitu Bakso ikan. Perusahaan ini didirikan oleh pengusaha yang bernama Pak Su

Tian Shou dan perusahaan ini terletak di lokasi Cammo Industrial park blok G 13A Kepulauan Riau Batam, provinsi riau. Perusahaan ini telah berdiri kurang lebih selama sembilan tahun, yakni dimulai dari tahun 2009 sampai sekarang dengan jumlah 104 karyawan, dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan sebanyak 104 orang sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Ethic Food

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Direktur	1 Orang
2.	General Manajer	1 Orang
3.	Sales Manajer	1 Orang
4.	Supervisor	1 Orang
5.	Manajer Keuangan	1 Orang
6.	Manajer Operasional	1 Orang
7.	Kepala Gudang	1 Orang
8.	Kepala Pengolahan BB	1 Orang
9.	Admin	7 Orang
11.	Sanitasi	1 Orang
12.	Sales	8 Orang
13.	Teknisi	4 Orang
14.	Gudang	6 Orang
15.	Supir	6 Orang
16.	Produksi/Buruh	63 Orang
Total		104 Orang

Sumber: Data karyawan PT Ethic Food 2018

PT Ethic Food selalu berusaha untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya itu sendiri meskipun masih ada beberapa kendala untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu kendala yang dialami oleh PT Ethic Food adalah motivasi kerja dan stres kerja.

Faktor motivasi kerja yang menjadi masalah yang terjadi di PT Ethic Food seperti hubungan atasan dengan karyawan juga kurang baik karena atasan hanya ingin melihat hasil tanpa melihat proses yang dilalui karyawannya, dan kurangnya

perhatian serta dukungan dari atasan sehingga hal ini menyebabkan motivasi kerja karyawan PT Ethic Food rendah. Berikut disajikan data tabel absensi sebagai karakteristik motivasi kerja pada tabel 1.2 dan 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan di PT Ethic Food

No.	Tahun	Absen	Cuti	Sakit	Jumlah
1.	2014	33 Orang	24 Orang	18 Orang	75 Orang
2.	2015	37 Orang	21 Orang	15 Orang	73 Orang
3.	2016	39 Orang	17 Orang	20 Orang	76 Orang
4.	2017	50 Orang	22 Orang	21 Orang	93 Orang

Sumber: Jumlah Absensi PT Ethic Food 2018

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Periode April 2017- Maret 2018 di PT Ethic Food

Bulan	Absen	Cuti	Sakit	Total
April 2017	4 Orang	2 Orang	1 Orang	7 Orang
Mei 2017	5 Orang	2 Orang	2 Orang	9 Orang
Juni 2017	3 Orang	1 Orang	2 Orang	6 Orang
Juli 2017	5 Orang	2 Orang	3 Orang	10 Orang
Agustus 2017	3 Orang	2 Orang	1 Orang	6 Orang
September 2017	7 Orang	3 Orang	3 Orang	13 Orang
Oktober 2017	9 Orang	1 Orang	1 Orang	11 Orang
November 2017	7 Orang	3 Orang	4 Orang	14 Orang
Desember 2018	10 Orang	4 Orang	2 Orang	16 Orang
Januari 2018	11 Orang	3 Orang	2 Orang	16 Orang
Februari 2018	10 Orang	6 Orang	3 Orang	19 Orang
Maret 2018	12 Orang	5 Orang	3 Orang	20 Orang

Sumber : Jumlah Absensi PT Ethic Food 2018

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun tingkat absensi semakin tinggi dimana tahun 2014 absensi karyawan sebanyak 75 orang dan pada tahun 2017 terjadi peningkatan absensi karyawan sebanyak 93 orang. Pada tahun 2017 terjadi kenaikan tingkat absensi karyawan cukup tinggi sebanyak 50 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan 22 orang karyawan cuti serta 21 orang yang sakit dengan jumlah 93 orang dari tahun 2017. Sedangkan

untuk tingkat absensi periode 1 tahun bisa dilihat dari tabel 1.3 dengan terjadi kenaikan jumlah absensi pada bulan maret 2018 sebanyak 12 orang, cuti sebanyak 5 orang dan sakit sebanyak 3 orang dengan jumlah 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja diperusahaan PT Ethic Food masih rendah. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja lebih keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sunyoto, 2012:191).

Motivasi kerja merupakan suatu yang dapat menimbulkan semangat bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Apabila dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Erdiansyah, 2016:95). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan ini diperkuat oleh (Poniasih & Dewi, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor stres kerja yang menjadi masalah terjadi di PT Ethic Food bahwa disebabkan oleh sering terjadinya konflik antar rekan kerja karena kesalahpahaman dan perbedaan pendapatan sehingga antar sesama karyawan tidak

saling tegur menyebabkan suasana tidak nyaman dan akhirnya tidak ada saling bekerja sama. Ketika ketidaknyamanan ini terjadi maka bisa memunculkan dampak negatif bagi seseorang, yang mana bisa membuat perasaan tertekan dan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Selain itu tuntutan kerja yang diberikan atasan dan suasana kebisingan diruang kerja yang terjadi di dalam perusahaan maupun diluar, sehingga dari semua fenomena tersebut membuat karyawan merasa tidak tenang untuk bekerja, sehingga tingkat stres kerja yang dialami karyawan cukup tinggi.

Stres kerja juga dapat dilihat dari pelaksanaan kerja berupa tingkat absensi karyawan diperusahaan. Pada tabel absensi 1.2 sebelumnya dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT Ethic Food yaitu Pada tahun 2017 terjadi kenaikan tingkat absensi karyawan cukup tinggi karena sebanyak 50 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan 22 orang karyawan cuti serta 21 orang yang sakit dengan jumlah 93 orang dari tahun 2017 dan untuk tingkat absensi periode 1 tahun bisa dilihat dari tabel 1.3 terjadi kenaikan jumlah absensi pada bulan maret 2018 sebanyak 12 orang, cuti sebanyak 5 orang dan sakit sebanyak 3 orang dengan jumlah 20 orang. Sehingga diduga karyawan PT Ethic Food mengalami tingkat stres kerja yang tinggi pula, pernyataan ini di perkuat oleh (Nurmalasari, 2015:105) yang mendefinisikan bahwa stres kerja dapat menghasilkan deviasi – deviasi fisik, psikologis dan perilaku untuk anggota organisasi.

Selain motivasi kerja, yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lain adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres merupakan hal yang melekat dalam kehidupan manusia, pada suatu sisi stres dapat merosotkan bahkan melumpuhkan potensi berjuang seseorang. Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dari lingkungan kerjanya dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat dari lingkungan yang dihadapi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya (Nurmalasari, 2015:105). Pernyataan ini diperkuat oleh (Rizwan, Jamil, & Shahid, Umar, 2014:203) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang rendah dan tingkat stres kerja yang tinggi ini diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food. Berikut disajikan tabel data 1.4 turnover karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Data Turnover karyawan PT Ethic Food.

Tahun	Bulan 1-6	Bulan 7-12	≥ 1 Tahun	Total
2015	2	1	3	6
2016	7	1	2	10
2017	9	2	1	12

Sumber: PT Ethic Food, 2017

Dari tabel data diatas dapat dilihat bahwa terjadinya turnover karyawan PT Ethic Food dari tahun 2015 sebanyak 6 orang dan tahun 2017 meningkat menjadi 12 orang, hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat turnover karyawan PT Ethic Food dari tahun ke tahunnya dan semakin tinggi pula jumlah karyawan yang hanya bekerja dalam jangka waktu dibawah enam bulan, sehingga menunjukkan bahwa semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food. Orang yang mengungkapkan kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan

kecil kemungkinan dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang kurang (Dewi & Netra, 2015:1934).

Dari uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul” **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Ethic Food di Batam**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya keterampilan kerja dari karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang semakin tinggi.
2. Kurangnya kepedulian dari motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya sehingga karyawan kurang semangat.
3. Tingkat stres kerja yang dialami karyawan masih tinggi dapat dilihat dari hubungan yang tidak harmonis antar rekan kerja, tekanan kerja yang tinggi dan kebisingan di lingkungan kerja.
4. Rasa kepuasan kerja karyawan yang semakin rendah bisa dilihat dari tingkat *turnover* yang semakin tinggi dari tahun ke tahunnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ethic Food Batam?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ethic Food Batam?
3. Apakah motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ethic Food Batam?

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penelitian membatasi permasalahan pada :

1. Penelitian menggunakan 2 variabel independen yaitu : motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2).
2. Penelitian menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y)
3. Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan PT Ethic Food Di Batam.

1.5 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap karyawan PT Ethic Food di Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

1. Sebagai wahana penerapan ilmu pengembangan yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah.
2. Memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.
3. Sebagai sumber informasi sekaligus sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya lebih mendalam dan cakupan yang lebih luas.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

1. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi ataupun saran yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk kedepannya demi kemajuan perusahaan.
2. Bagi peneliti, diharapkan ilmu yang telah diperoleh dalam dunia kerja sesungguhnya.
3. Bagi almater hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar.

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah proses “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons (Notoatmodjo, 2009:114). Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Torang, 2013:57).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi yang diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2012:191).

Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya, rangsangan timbul dari dalam diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (berkativitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerja (Sunyoto, 2012:191). Motivasi juga sebagai daya penggerak atau komitmen bagi seseorang untuk

melaksanakan sesuatu (Toha & Darmanto, 2014:7.4). Motif adalah suatu kebutuhan atau keinginan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah keinginan, dorongan atau energi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan dalam suatu perusahaan maupun individu untuk tercapainya kepuasan bagi seseorang maupun kelompok.

2.1.1.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Toha & Darmanto, 2014:7.10), indikator motivasi sebagai berikut.

1. Kebutuhan Faali (Fisiologis), meliputi rasa lapar dan haus (makan dan minum), perlindungan (pakaian dan rumah), sex, dan kebutuhan fisil lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan, meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional (bebas dari ancaman, aman bekerja)
3. Kebutuhan sosial, meliputi rasa memiliki, cinta, persahabatan, afiliasi, interaksi.
4. Kebutuhan penghargaan, meliputi rasa hormat internal, misalnya harga diri, prestasi, dan otonomi, serta rasa hormat eksternal, status atau prestasi, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi atau realisasi, meliputi menjadi apa yang ia mampu, pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri (terbaik atau terpandai)

2.1.1.3. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut (Hamali, 2016:140), prinsip-prinsip motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
2. Prinsip Komunikasi, mengkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan yang akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan yang lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip Memberi Perhatian, memnerikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan termotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.1.4. Teknik Motivasi Kerja

Menurut (Hamali, 2016:145), mengemukakan bahwa adanya teknik-teknik memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik Komunikasi Persuasif, teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara memengaruhi karyawan secara ekstralogis.

2.1.1.5. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Dedek, 2014:180), bahwa terdapat beberapa faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor motivasional: hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yaitu:
 - a. Keberhasilan yang diraih / prestasi. Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya.
 - b. Pengakuan orang lain. Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan sebuah pencapaian yang terlaksana yang kemudian diakui orang lain yang melihat atau memperhatikan sesuatu yang ingin dicapai tersebut.
 - c. Kesempatan untuk tumbuh. Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.

d. Kemajuan dalam karir. Adanya peluang dalam merintis sebuah profesionalisme kerja, dengan tercapainya harapan dalam menjalin karir pekerjaan, membuat dorongan tersendiri untuk mencapainya.

e. Pekerjaan itu sendiri. Selain dorongan karena pencapaiannya, dorongan prosesitu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.

f. Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.

2. Faktor Hygiene (pemeliharaan): faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang yaitu:

a. Status dalam organisasi. Kejelasan dalam status seorang individu dalam organisasi, dalam memiliki status dalam menjadi bagian dari organisasi tersebut, membuat motivasi tersendiri ikut berpartisipasi dalam organisasi.

b. Hubungan dengan atasan. Faktor ini menjadi seseorang individu bersemangat karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

c. Hubungan dengan rekan kerja. Memiliki rekan kerja yang baik menjadikan sebuah motivasi tersendiri karena faktor kerjasama ataupun hubungan dengan rekan kerja yang baik.

d. Sistem administrasi. Sistem administrasi yang mendukung memberikan sebuah alasan orang untuk termotivasi bekerja, karena dia merasa dipermudah dengan seluruh pekerjaan yang tersistem dengan baik.

e. Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan menjadi motivasi tersendiri dari luar faktor intrinsik dikarenakan jaminan dan kepastian dari hasil pelatihan dan pendidikan tersebut menjadi sebuah motivasi yang baik bagi mereka yang melaksanakannya.

f. Sistem imbalan. Sistem imbalan menjadi motivasi yang paling sering diketahui karena pada umumnya orang akan termotivasi bila mendapatkan imbalan yang tinggi.

2.1.1.6. Jenis Motivasi

Menurut (Hamali, 2016:133), Ada dua jenis motivasi, yaitu Motivasi Positif dan Motivasi Negatif.

1. Motivasi positif, motivasi positif yang dinamakan ‘motivasi mengurangi perasaan ‘cemas’ atau ‘pendekatan wortel’, di mana seseorang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya, imbalan berupa uang, pujian, dan tawaran menjadi karyawan tetap.
2. Motivasi Negatif, motivasi negatif dinamakan ‘pendekatan tongkat pemukul’ menggunakan ancaman hukuman (teguran-terugaran, ancaman di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya), jika kinerja orang yang bersangkutan di bawah standar.

2.1.1.7. Tujuan Motivasi

Menurut (M.Kadarisman, 2012:292), tujuan motivasi yaitu:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satunya masalah dalam bekerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2012:215). Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan perilaku yang tidak kooperatif. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Adapun Pendapat menurut (Suwanto, 2014:3) bahwa Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Kondisi stres keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stres dapat menghasilkan deviasi – deviasi

fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja (Nurmalasari, 2015:105).

2.1.2.2. Strategi Manajemen Stres

Menurut (Sunyoto, 2012:216), perlu adanya pendekatan yang tepat dalam mengelola stress yaitu:

a. Pendekatan Individu

Dalam pendekatan individu seseorang karyawan dapat berusaha sering untuk mengurangi level stressnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif, yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat.

b. Pendekatan organisasi

Beberapa penyebab stress adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stress karyawannya adalah seleksi dan penempatan, penentuan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

2.1.2.3. Penyebab Stres Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012:217), penyebab stres kerja yaitu :

a. Penyebab lingkungan fisik, meliputi :

1. Kebisingan, kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
2. Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja meurun. Kemampuan bekerja meurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
3. Penggeseran kerja, megubah pola kerja yang terus-meneurs dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasan lama.
4. Jetlag, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan sehingga memengaruhi irama tubuh seseroang. Untuk itu disarankan mereka yang bru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirajat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.
5. Suhu dan kelembaban, bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

b. Penyebab Individu, meliputi :

1. Konflik Peran Stres atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.
2. Peran Ganda Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
3. Beban Kerja Berlebihan, ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

c. Penyebab kelompok.

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara

orang- orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Penyebab keorganisasian

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.1.2.4. Dampak Stres Kerja

Menurut (Nurmalasari, 2015:107), Dampak stres kerja yang terjadi dapat dilihat pada tiga aspek, yaitu :

1. Gejala fisiologis, 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. Gejala psikologis, dampak stres pada aspek psikis bias dikenali, diantaranya adalah ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, keras kepala dan kebosanan.
3. Gejala perilaku, akibat stres dikenali dari perilaku, yaitu perubahan dalam produktivitas, bicara menjadi cepat, sering merokok, tingkat absensi yang tinggi, bertambah gelisah dan adanya gangguan tidur.

2.1.2.5. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja yang digunakan untuk mengukur stres kerja karyawan dalam instrumen penelitian menurut (Amanda, 2017:4), adalah :

1. Ketidak mengertian tanggung jawab pekerjaan.
2. Konflik dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Ketidacukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Ruang kerja yang tidak memadai.
5. Penyelesaian pekerjaan dengan segera.
6. Tempat kerja yang tidak sehat.
7. Tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah dipenuhi, maka akan timbul kepuasan kerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan elemen yang penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hamali, 2016:201).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya (Hamali, 2016:200). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih

produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kemungkinan dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang kurang (Dewi & Netra, 2015:1934). Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Sajangbati, 2013:669). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. (Sajangbati, 2013:669). Pekerja yang puas cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

2.1.3.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Alham, 2015:22), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan

Pekerjaan adalah jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan, dan pekerjaan itu dapat membrikan status.

2. Gaji dan Upah

Gaji merupakan imbalan jasa yang diterima oleh karyawan sesuai jenis, dan beban pekerjaan yang dilaksanakan.

3. Promosi

Promosi adalah kemampuan untuk lebih berkembang diorganisasi dapat menjadikan sumber kepuasan kerja.

4. Pengawasan

Pengawasan (supervsis) adalah kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5. Rekan Kerja.

Rekan kerja merupakan komponen yang mengukur apakah rekan-rekan kerja dapat diajak bekerja sama, apakah mereka memiliki kompetensi yang saling mendukung, persahabatan, serta perilaku tolong-menolong antar reka kerja.

2.1.3.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.

Menurut (Alham, 2015:23), aspek-aspek kepuasan kerja yaitu ; Pekerjaan, Lingkungan, Pengawasan, Gaji atau Upah, dan Promosi. Aspek-aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minta serta memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab, meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja.
2. Gaji upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada perusahaan tersebut, meliputi keadilan, jumlah bayaran.
3. Kesempatan promosi, kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam struktur perusahaan dan pemenuhan kebutuhan eksistensi diri serta reputasi, meliputi kesempatan untuk mengembangkan karir.
4. Pengawasan (supervisi), memotivasi dan mengawasi karyawan dari atasannya, meliputi manajemen, perusahaan dan pengakuan.
5. Rekan kerja, seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial, meliputi kesediaan untuk saling menolong.

2.1.3.4. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut (Hamali, 2016:203), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

1. Perpindahan karyawan (*Turnover*), kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) Kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absensi) tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur, ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan, karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi perusahaan, ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah *return* saham dan harga saham. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, berikut adalah beberapa penelitian terdahulu :

(Suwanto, 2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung”. 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.

(Karmita, Supartha, & Priantini, 2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” (Studi analisis kredit PT. Bpd Bali Cabang Utama Denpasar). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 36 orang. Semuanya merupakan analis kredit yang bertugas di PT Bank BPD Bali Kantor Cabang Utama Denpasar. Metode analisa yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, penempatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Rizwan et al., 2014) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of the Job stress, Job autonomy and Working conditions on Employee Satisfaction*”. *The study investigates the special effects of job stress, working conditions and job*

autonomy on employee satisfaction. The quantitative data was collected from the industrial sector and private banking scatter (Financial institutions) of the Punjab (Bahawalpur) that consists of a sample size of 180 including the administrative, accounts and finance. The suitable sampling technique was used to collect the data from the target population. The 160 questionnaires were circulated in the administrative, accounts and finance. For analysis, we have used regression analysis techniques. The results showed that job stress has a relationship with employee satisfaction. Job autonomy & Working conditions has also positive impact on employee satisfaction. These factors determine the satisfaction of the employee. In our opinion if the company is able to develop the desired facilities for their employees, then they can perform better.

(Poniasih & Dewi, 2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, dengan studi kasus pada karyawan PT. Indonesia Power UBP Bali. Kepuasan kerja pada perusahaan dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja karyawan. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Lokasi penelitian PT. Indonesia Power UBP Bali, sampel 150 orang karyawan dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja,

komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis yang lebih akurat, serta menambahkan variabel lain yang lebih berkontribusi dengan masalah yang terjadi seperti hubungan kerja.

(Ali, Bin, Piang, & Ali, 2016) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan*”. *The main purpose of this research work was to find out the impact of motivation on employee performance and job satisfaction in IT Park (software house) sector of Peshawar, Pakistan. The data for current research study has been collected from distract Peshawar, Pakistan using structural questionnaire. The results from current study explores that motivation plays an important role toward the performance of employees and job satisfaction in the IT Park (software house) sector of Peshawar, Pakistan.*

(Kurniawanto, 2016) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten*” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 70 sampel, semuanya adalah pegawai biro perlengkapan dan aset sekretaris daerah provinsi banten yang diambil dengan teknik simple random sampling. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan

motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

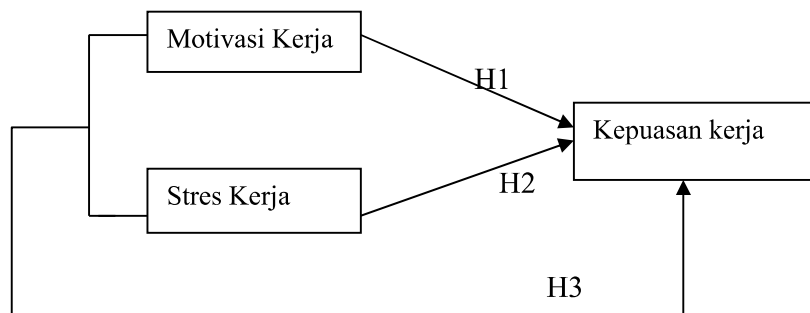
(Tarmizi & Dewi, 2017) melakukan penelitian yang berjudul " Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan dan komitmen karyawan : studi kasus PT Fei". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan PT Fei. Penelitian ini menggunakan responden 100 responden secara acak, Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen.

(Elfianto, 2017) melakukan penelitian yang berjudul " Pengaruh stres kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi polresta padang : studi kasus polisi berpangkat bintara". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kualitas kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh stress kerja dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. Hipotesis penelitian ini adalah 1) Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang, 2) Diduga kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. 3) Diduga stress kerja dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang responden. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dengan menggunakan skala likert yang telah di uji keandalannya. Teknik analisa data

yang digunakan adalah dengan menggunakan beberapa analisa statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ethic Food di Batam. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga. Variabel independen, yaitu motivasi kerja dan stres kerja. Variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dibentuk dalam bagan yang menggambarkan bagaimana pola pengaruh yang terbentuk antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.

2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat

diedukasi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya (Anwar Sanusi, 2011:44). Maka dihasilkan beberapa hipotesis sementara sebagai berikut :

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ethic Food.

H3: Motivasi kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Ethic Food.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2012:13), desain penelitian adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sanusi, 2012:14) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang disusun untuk memungkinkan adanya hubungan sebab- akibat antar variabel. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dipakai untuk menganalisis antar variabel berupa angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ethic Food di Batam

3.2 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi (motivation) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*need*” atau “*want*”, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Stres Kerja (X2)

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi seseorang, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut (Sajangbati, 2013:671), Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Menurut (Sajangbati, 2013:669) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Menurut Toha (2014:7.10) indikator motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Kebutuhan Faali (Fisiologis) 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi atau Realisasi	Likert
Stres Kerja (X2)	Menurut Sunyoto dalam Agung dan Oetomo (2017:4) yang mempengaruhi seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Ketidaktanggungan tanggung jawab pekerjaan. 2. Konflik dalam melaksanakan pekerjaan. 3. Ketidacukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. 4. Ruang kerja yang tidak memadai. 5. Penyelesaian pekerjaan dengan segera. 6. Tempat kerja yang tidak sehat. 7. Tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan.	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Nasution dalam Alham dan Idris (2015:23) yang mempengaruhi seberapa besar kepuasan yang diberikan terhadap karyawan	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Kesempatan atau promosi, 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115), jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini ukuran populasi di dalam perusahaan PT Ethic Food sebanyak 104 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Sampe yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karektristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya (Sanusi, 2012:88). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sample jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Dewi & Netra, 2015:1939), sampel yang digunakan sebanyak 104 dari keseluruhan populasi di perusahaan PT Ethic Food.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dengan menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam sastu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner tertutup yaitu responden diberi alternatif pilhan jawaban pada

setiap pernyataan. Seluruh variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dengan skala 1 sampai 5 yang telah dimodifikasi (Sanusi, 2012:59). Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut.

1= Sangat setuju.

2= Setuju.

3= Netral.

4= Tidak setuju.

5= Sangat tidak setuju.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah peneliti yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis (Sanusi, 2012). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 21.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2012:116), analisis deskriptif adalah penyajian gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standardeviasi,

varian maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, skewness (kemencengan distribusi). Untuk mengetahui penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti dapat dihitung menggunakan penghitungan kategori skor.

3.5.2. Uji Kualitas Data.

3.5.2.1. Uji Validitas Instrumen.

Menurut (Sanusi, 2012:77), validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor total pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid, dan sebaliknya.

Menurut (Erdiansyah, 2016:100), uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Kemudian hasil r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis moment (r tabel), apabila hasil yang diperoleh r hitung $>$ r tabel maka instrument tersebut valid, penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment* Angka Kasar oleh Pearson, yaitu:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{\{n \sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Rumus 3.1, Pearson Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Dimana:

r= Koefisien Kolerasi

X = Skor Item

Y = Skor Total Dari X

n = Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid

Tabel 3.2 Tingkat Validitas

Tingkat Hubungan	Interval Koefisien Korelasi
Sangat Kuat	0,80 -1,000
Kuat	0,60 - 0,799
Cukup	0,40 – 0,599
Rendah	0,20 - 0,399
Sangat Rendah	0,00 - 0,199

Sumber: (Wibowo, 2012:36)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Menurut (Wibowo, 2012:52), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.06 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliable atau tidak jika ; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r table

Tabel 3.3 Indeks Koefisien Reliabilitas

Tingkat Interval	Kriteria
<0,20	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 -0,799	Tinggi
0,80- 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Wibowo, 2012:53)

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus3.2, Alpha Cornbach

Sumber : (Wibowo, 2012:52)

Dimana :

r_{ii} =reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows*

dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20 for windows dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut (Wibowo, 2012:62), bahwa uji ini dilakukan jika data memiliki skala ordinal, interval maupun rasio dan menggunakan metode parametric dalam analisisnya, Jika data tidak berdistribusi normal dan jumlah sampel kecil kemudian jenis data nominal atau ordinal maka metode analisis yang paling sesuai adalah statistic non-parametric.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika : Nilai Kolmogorov – Smirnov $Z < Z_{tabel}$; atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Wibowo, 2012:87), bahwa dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk

persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *toll* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan VIF tersebut. Menurut (Wibowo, 2012:87) jika nilai VIF kurang dari 10, maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, dimana tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012:93), suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas yang berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Apabila hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Salah satu cara lain untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Flot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh.

3.5.4.1. Analisa Regresi Linear Berganda.

Menurut (Sanusi, 2012:134), regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Begitu juga menurut (Wibowo, 2012:132), bahwa apabila nilai $\text{sig} < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa antara variabel secara bersama memiliki pengaruh.

Kedua variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan stres kerja dan variabel terikat adalah kepuasan kerja. Analisis linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknik dan substansi yang hampir

sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelasan jumlahnya lebih dari satu buah.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.3, Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2012:135)

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X₁ = Variabel independen pertama (Motivasi Kerja)

X₂ = Variabel independen kedua (Stres Kerja)

E = Variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat) menurut (Djojo, 2012).

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (Wibowo, 2012:123), hipotesis merupakan pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam hal ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian Hipotesis dalam penelitian ini untuk menguji atau tidaknya pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan stres kerja sebagai (X) terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas dengan menggunakan tingkat kepercayaan atau *confidence interval*. Jika dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan penelitian menggunakan 0,05. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji T dan uji.

3.5.5.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Erdiansyah, 2016:105). Cara dasar untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y), yaitu :

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Kriteria pengujian

1. Jika t hitung $>$ t tabel atau signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Jika t hitung $<$ t tabel atau signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak

c. Rumus uji t

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{r^2}$$

Rumus 3.4, Uji t

Sumber : (Erdiansyah, 2016:105)

Dimana:

t : t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

n : jumlah responden

r : koefisien korelasi

3.5.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Erdiansyah, 2016:106), menjelaskan bahwa uji F berfungsi untuk mengetahui signifikansi pengaruh/hubungan antara semua variabel bebas dan terikat. Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel independen atau

bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat, yaitu :

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan Stres kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja karyawan

H_a :Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Kriteria pengujian

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ atau signifikan $> 0,05$

2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau signifikan $< 0,05$

c. Rumus uji F:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: (Erdiansyah, 2016:106)

Dimana:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyaknya sampel

3.6 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

