

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH VARIABEL
MOTIVASI KERJA PADA PERUSAHAAN AUTO2000 MALANG**

Lussyana Maria Raharjo, Felik Sad Windu Wisnu Broto, S.S., M.Hum

Program Psikologi Industri, Program Studi Manajemen,

Universitas Ma Chung

Villa Puncak Tidar No. N-01, Malang

E-mail: 111510068@student.machung.ac.id

Abstrak

Auto2000 merupakan *dealer* terbesar Toyota sekaligus salah satu divisi perusahaan Astra International. Auto2000 yang berlokasi di Jalan Letjen Soetoyo No.25 Malang ini memiliki lokasi yang sangat strategis di Kota Malang. Pasar sasaran Auto2000 ini adalah Masyarakat kota Malang, Auto2000 masih tetap eksis dan mampu bertahan dalam menghadapi dunia persaingan yang begitu marak dengan dealer sejenis lainnya. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada karyawan perusahaan AUTO2000 di Kota Malang baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah Karyawan Auto2000. Sampel yang digunakan sejumlah 110 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Stres Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Stres Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Stres Kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja. Stres Kerja dapat berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Motivasi Kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke Kepuasan kerja, dengan adanya nilai dari total pengaruh Stres Kerja ke Kepuasan Kerja maka dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel *intervening* pada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja.

Kata kunci: stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

Abstract

Auto2000 is Toyota's largest dealer and one of Astra International's divisions. Auto2000 located at Jalan Letjen Soetoyo No.25 Malang has a very strategic location in Malang. Auto2000 target market is the city of Malang, Auto2000 can still exist and able to survive in the competition that occurred with other similar dealers. The purpose of this study to determine the effect of Working Stress on Employment and Work Motivation on employees of AUTO2000 company in Malang City either directly or indirectly. Type of research in this research is explanatory research. The population observed in this research is Employee Auto2000. Sample used by 110 respondents. Data analysis technique using path analysis to know and analyze direct and indirectly between variables.

Job Stress directly has a significant effect on work motivation, Work Motivation directly has a significant effect on job satisfaction, Job Stress directly has a significant effect on Job Satisfaction, Job Stress Directly no significant effect on Job Satisfaction through work. Work stress can have a direct effect on Job Satisfaction and can also indirectly from Work Motivation (as intervening variable) to Job Satisfaction, with the value of total influence of Job Stress to Job Satisfaction then can be interpreted that Work Motivation as intervening variable on Job Stress on Satisfaction Work.

Keywords: job stress, work motivation, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata (Fadhilah, 2010). Dalam usahanya untuk mencapai tujuan, perusahaan terkadang dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang mengganggu efektifitas dan efisiensi pekerja dalam bekerja (Timangratuogi, 2012). Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi. Djumahir dan Solimun (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai. 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 kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011).

Auto2000 merupakan dealer terbesar Toyota sekaligus salah satu divisi perusahaan Astra International. Auto2000 yang berlokasi di Jalan Letjen Soetoyo No.25 Malang ini memiliki lokasi yang sangat strategis di Kota Malang. Pasar sasaran Auto2000 ini adalah masyarakat Kota Malang, Auto2000 masih tetap eksis dan mampu bertahan dalam menghadapi dunia persaingan yang begitu marak dengan dealer sejenis lainnya. Dalam mempertahankan eksistensinya di dunia persaingan tidaklah semudah yang di bayangkan, terhadap semua karyawan pada Auto2000, mengarah pada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Gejala-gejala yang terlihat yaitu rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh data absensi karyawan Auto2000. Salah satu penyebab kemangkiran yang dilakukan oleh karyawan adalah stres kerja. Departement house keeping sebagai salah satu departement yang memiliki jumlah karyawan terbanyak menjadi *department* yang rentan untuk mengalami stres kerja tertinggi, karena mereka berinteraksi langsung dengan tamu yang beragam dan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu. Kemangkiran yang terjadi pada karyawan tersebut kemungkinan juga diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selain lingkungan yang kondusif, suasana kerja yang nyaman, serta rekan kerja yang menyenangkan, salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk bekerja adalah gaji karyawan. Apabila seorang karyawan merasa kurang puas terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, karyawan Auto2000 masih merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa kurang semangat dan enggan dalam melakukan pekerjaannya, karena masih kurangnya insentif dan tunjangan yang mereka peroleh. Sebagai perusahaan haruslah tetap memperhatikan hal-hal seperti ini.

Perusahaan juga harus melakukan peninjauan dan mengkaji ulang kembali agar karyawan tetap merasa termotivasi didalam melakukan pekerjaannya.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada karyawan perusahaan AUTO2000 di Kota Malang baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung.

II. PEMBAHASAN

2.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Tunjungsari, 2011). Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Noviansyah dan Zunaidah, 2011).

Dalam kehidupan sehari-hari stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang membuat kita mengalami tekanan mental atau beban kehidupan, suatu kekuatan yang mendesak atau mencekam yang menimbulkan ketegangan, mengganggu keseimbangan karena masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Menurut Selye H. (dalam sunaryo; 2004:214) "Stres adalah respon manusia yang bersifat nonspesifik terhadap setiap tuntutan kebutuhan yang ada pada dirinya". Menurut Donnelly (1985:204) menyatakan: Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologi, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

2.2 Motivasi Kerja

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Di dalam perusahaan, motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dari sudut pandang seorang manajer, ia akan berusaha untuk memahami perilaku, daya dan potensi karyawan agar dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:95) motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu

yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2010:837), motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Kemudian Fillmore dalam Mangkunegara (2005:93) mendefinisikan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan daya penggerak yang mempengaruhi individu ke arah yang lebih baik guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Motivasi bisa disebut sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi memiliki tujuan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2010:97) ada beberapa tujuan motivasi, sebagai berikut : mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja karyawan; mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; mengefektifkan pengadaan karyawan; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kemampuan Orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kemampuan. Seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Hasibuan (2010:76),

kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya. Sedangkan Handoko (2001:117) memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

2.3 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. 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. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan 14 salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa

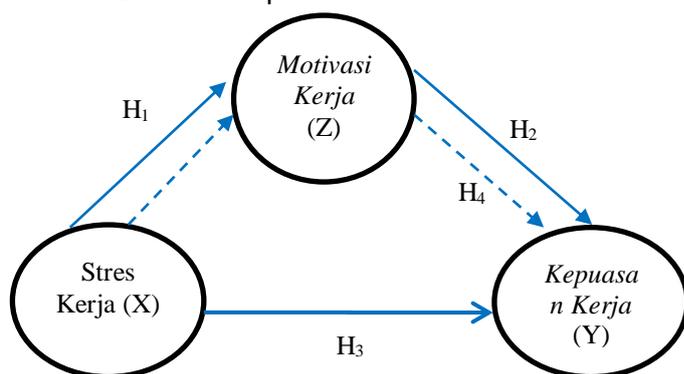
depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

2.4 Hubungan Antar Variabel

Penelitian yang dilakukan asan kerja. Bahri (2013), Iqbal dan Muhammad (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.). Motivasi karyawan adalah respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kumar dan Garg (2011) pada hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi yang menguji tiga faktor motivasi (gaji, fasilitas dan promosi) dengan kepuasan kerja. Hasil juga menggambarkan bahwa di antara variabel independen, paket gaji merupakan variabel yang paling penting dan lebih berpengaruh.

2.5 Hipotesis

Gambar 1: Model Hipotesis Penelitian



Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z).

H₂ : Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H₃ : Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H₄ : Stres Kerja (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah Karyawan Auto2000. Sampel yang digunakan sejumlah 110 responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* serta teknik *purposing sampling* dengan karakteristik karyawan bagian pemasaran. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Instrumen tersebut diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Uji hipotesis pada pengaruh langsung menggunakan uji t, sedangkan pengaruh tidak langsung menggunakan *sobel test*.

IV. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar responden berusia 17-30 tahun. Terdapat 34,5% responden laki-laki dan 65,5% responden perempuan. Responden didominasi oleh pengunjung yang bekerja sebagai pelajar/mahasiswa dengan pendapatan Rp 1.000.001 – Rp 3.000.000 perbulan. Kuesioner yang disebar telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji linieritas. Data yang memenuhi uji asumsi klasik, dapat dilakukan uji regresi. Hasil uji regresi menghasilkan koefisien *path* dan nilai t_{hitung} . Persamaan jalur pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

$$(1) Z = b_1X + e_1$$

$$(2) Y = b_2X + b_3Z + e_2$$

Keterangan:

X : Stres Kerja

Z : motivasi kerja

Y : Kepuasan kerja

- e₁ : variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Z namun tidak dibahas dalam penelitian
- e₂ : variabel residu atau variabel yang mempengaruhi Y namun tidak dibahas dalam penelitian.

Penerapan persamaan tersebut pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Persamaan pertama dilakukan dengan melakukan regresi Stres Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel terikat. Hasil dari regresi persamaan pertama tersebut adalah:

Tabel 1: Hasil Analisis Jalur Pengaruh Variabel X terhadap Z

Variabel Bebas	Koefisien Jalur	t hitung	Probabilitas	Ket
X	0.649	8.865	0.000	Signifikan
Variabel Terikat Z R = 0,649 R square = 0,421 Adjusted R square = 0,416				

Berdasarkan tabel di atas, koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) adalah 64,9%, tanpa dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8,865 > 1,982$. Hubungan kedua variabel ini signifikan karena nilai signifikansi 0,00 atau $<0,05\%$. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga H_1 diterima.

Persamaan kedua dilakukan dengan melakukan regresi dengan Stres Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Hasil dari regresi persamaan ini adalah:

**Tabel 2: Hasil Analisis Jalur Pengaruh
Variabel X dan Z terhadap Y**

Variabel Bebas	Koefisien Jalur	t hitung	Probabilitas	Ket
X	0.363	4.279	0.000	Signifikan
Z	0.455	5.358	0.000	Signifikan
Variabel Terikat Y R : 0,744 R Square : 0,553 Adjusted R Square: 0,545				

Berdasarkan tabel di atas, koefisien jalur untuk Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,455. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 45,5%, tanpa dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,358 > 1,982$. Hubungan kedua variabel ini signifikan karena nilai signifikansi 0,00 atau $<0,05\%$. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan kerja , sehingga H_2 diterima.

Koefisien path untuk Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh electronic word of mout (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 36,3%, tanpa dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,279 > 1,982$. Hubungan kedua variabel ini signifikan karena nilai signifikansi 0,00 atau $<0,05\%$. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kepuasan kerja , sehingga H_3 diterima.

Besar koefisien path untuk Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja dilakukan dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 Y &= b_1X + b_3Z \\
 &= 0,649X + 0,455Z \\
 &= 0,295
 \end{aligned}$$

Keterangan:

Y : Koefisien jalur X ke Y melalui Z

b_1X : Koefisien jalur X ke Z

b_3Z : Koefisien jalur Z ke Y

Berdasarkan rumus di atas, maka besar pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,295. Untuk menguji H_4 yang menduga bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja, dilakukan dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Se_{12} = \sqrt{P_1^2 \cdot S_{e2}^2 + P_2^2 \cdot S_{e1}^2 + S_{e1}^2 \cdot S_{e2}^2}$$

Keterangan:

Se_{12} : Standard Error pengaruh tidak langsung Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

P_1 : Koefisien Path pengaruh langsung Stres Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Se_1 : Standard Error pengaruh langsung Stres Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)

P_2 : Koefisien Path pengaruh langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Se_2 : Standard Error pengaruh langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan Sobel test, diketahui besar Standard error untuk Se_{12} sebesar 0,0633. Setelah diketahui Standard Error untuk pengaruh tidak langsung dihitung, maka nilai thitung adalah:

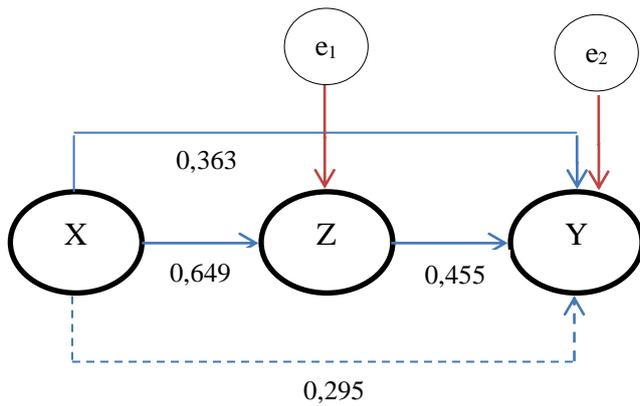
$$z\text{-value} = \frac{P_{12}}{S_{e_{12}}} = \frac{0,295}{0,0633} = 4,663$$

Keterangan:

P_{12} : Koefisien Path pengaruh pengaruh tidak langsung Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

Berdasarkan hasil Sobel Test di atas dapat disimpulkan bahwa nilai z-value sebesar 4,663 > dari 1,982. Sehingga H_4 yang menduga, bahwa terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan dari variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja, dapat diterima.

Gambar 2: Diagram Jalur



V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Stres Kerja secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Stres Kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja. Stres Kerja dapat berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Motivasi Kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke Kepuasan kerja, dengan adanya nilai dari total pengaruh Stres Kerja ke Kepuasan Kerja maka dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel *intervening* pada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja .

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran, Auto2000 sebaiknya mengoptimalkan kinerja untuk meminimalisir kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Davis, K. dan Newstrom John W. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan Juniati, Jakarta: Erlangga.
- Djumahir dan Solimun. 2010. *Strategi Pengembangan Energi Terbarukan (Biofuel) di Indonesia*. Tesis: Universitas Gadjah Mada.
- Fadhilah, Luthfi. 2010. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating* (Studi Pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1985. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Melayu SP. 2010. *Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kreitner, R. and Kinicki A. 2001. *Organizational Behavior 5th edition*, Boston: Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 9: 18. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sriwijaya.
- Iqbal, Muhammad. 2012. *Impact of Job Stres on Job Satisfaction among Air Traffic Controller of Civil Aviation Authority An empirical Study From Pakistan*. *International Journal of Human Resources Studies*. 2(2), pp: 53-70.
- Rivai, Veithzal and Sagala, Ella J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat.
- Sowmya, K. R. and Panchanatham, N. 2011. *Factors Influencing Organizational Commitment of banking sector employees*. *Journal of economics and behavioral studies*, 2 (1), 19- 15.
- Tunjungsari Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung*. *Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), h: 1-14

Timangratuogi, We. 2012. Pengaruh Stres Kerja trhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Padjajaran Bogor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.