



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

Siti Fatimah

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey yang mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*. Hasil dari penelitian menunjukkan variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pada nilai F hitung sebesar 19,749 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$).

Kata Kunci : *Stress Kerja, Motivasi kerja, Kepuasan Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas adalah tugas Manajemen Sumber Daya Manusia. Meskipun faktor lain yang dibutuhkan telah terpenuhi namun tanpa peran manusia sebuah organisasi tetap tidak akan berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan factor penggerak organisasi.

Fenomena dalam penelitian ini adalah PT. Sriwijaya Air di Makassar mempunyai tujuan untuk menjadikan perusahaan yang mampu menghasilkan pelayanan yang profesional di bidangnya melalui pelayanan yang diberikan oleh PT. Sriwijaya Air di Makassar diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada para

nasabah. Karyawan yang bekerja pada bagian Frontlinerni memiliki jam kerja yang tinggi dan membutuhkan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan *karyawan* mengharuskan mereka untuk melayani dan memberikan informasi yang jelas mengenai fasilitas perusahaan kepada ditambah lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya terkadang harus dilakukan di luar jam kerja. Selain itu untuk karyawan dibutuhkan ketelitian serta tingkat konsentrasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya terkadang juga memberikan tekanan kepada karyawan dengan batasan waktu tertentu.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap

Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar ?
3. Apakah Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar ?

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar.
3. Untuk mengetahui apakah Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar?

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi Kepuasan secara signifikan untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada PT. Sriwijaya Air di Makassar dalam hal pemerhatian tingkat kepuasan karyawan, pemberian motivasi yang optimal serta mengenai penanggulangan stres kerja karyawan.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Kasmir (2015:6) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Proses Pengelolaan Manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Pengertian Stress Kerja

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

Pengertian Motivasi Kerja

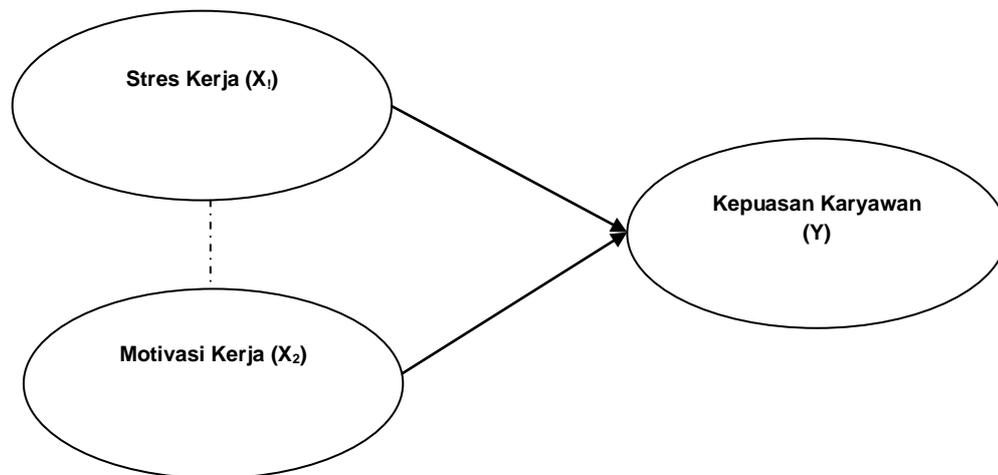
As’ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan.

Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti

Gambar 1 Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar.
3. Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory*

mencoba melihat sebuah fenomena perilaku organisasi berupa pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar.

Secara garis besar, kerangka pikir pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar adalah sebagai berikut:

survey. Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran kuisioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada perusahaan PT. Sriwijaya Air di Makassar yang berjumlah sebanyak 53 orang karyawan. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan tehnik sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang

maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini, mengingat jumlah karyawan 53 orang, maka jumlah tersebut dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka – angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang

memberikan informasi tentang stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur – literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan Analisis Deskriptif Kuantitatif yang merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Analisis Kuantitatif

1. Untuk mengetahui pengaruh antara stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012 : 277) :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (2)$$

Dimana :

Y' = Kepuasan karyawan

X₁ = Stress Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Standar Error

2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.
3. Pengujian Hipotesa
 - a. Uji F (Uji Serempak)
Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :
Ho : i = 0, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.
Ha : i ≠ 0, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

F hitung >F table atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

F hitung <F table atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka Ho diterima dan Ha ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

Ho : i = 0, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Ha : i ≠ 0, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

T hitung >T tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, Ha diterima dan Ho ditolak.

T hitung <T tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, Ho diterima dan Ha ditolak.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program "SPSS For Windows Release 21.0"

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Instrumen Penelitian

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 21.00

Tabel 1

Hasil uji reabilitas variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	10

Sumber: diolah melalui SPSS V.21

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, sepuluh item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,780 yaitulebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 2

Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	11

Sumber: diolah melalui SPSS V.21

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, sebelas item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,835 yaitulebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 3

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	11

Sumber: diolah melalui SPSS V.21

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, sebelas item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,751 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

b. Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 21.00 terhadap instrumen penelitian diperoleh angka korelasi yang diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
X1.1	112.30	48.148	.346
X1.2	111.70	47.803	.274
X1.3	111.93	51.030	.390
X1.4	110.76	49.082	.502

X1.5	111.10	46.438	.419
X1.6	111.56	48.116	.327
X1.7	111.03	51.206	.423
X1.8	110.73	51.582	.422
X1.9	110.63	50.447	.504
X1.10	110.23	55.220	.363
X2.1	110.60	50.800	.414
X2.2	111.90	51.266	.530
X2.3	111.53	49.223	.329
X2.4	110.63	57.551	.679
X2.5	110.93	52.823	.337
X2.6	111.70	48.700	.421
X2.7	111.43	46.116	.449
X2.8	110.93	51.582	.422
X2.9	111.33	48.575	.662
X2.10	110.40	57.007	.491
X2.11	110.67	56.202	.444
Y1	111.80	45.545	.671
Y2	111.93	48.409	.430
Y3	111.37	50.240	.421
Y4	110.80	54.372	.351
Y5	110.60	52.593	.319
Y6	111.33	47.954	.405
Y8	111.20	48.372	.264
Y9	110.63	54.654	.416
Y10	111.00	47.448	.634
Y11	110.87	47.982	.468

Sumber: diolah melalui SPSS V.21 (2016)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa ada indikator dalam penelitian yang valid dan tidak valid. Berikut adalah indikator indikator yang valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu X1.1, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y9, Y10,

Y11. dimana hasil tersebut berdasarkan kolom *Corrected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$). Setelah melalui analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, dilakukan pula analisis kualitatif (dengan melihat keterwakilan item pada tingkah laku indikator, proporsi jumlah pada setiap fasenya), dengan meninjau kembali ada beberapa item yang tidak valid

tetapi tetap dipertahankan dengan merevisi struktur kalimat, karena dianggap sudah mewakili tingkah laku indikator yang sudah ditentukan.

c. Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Stres kerja (X1)

dan Motivasi kerja (X2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.00 *for Windows*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T _{hitung}
X ₁	0.25	0.777	0.285
X ₂	1.028	0.000	6.285
Konstanta	-3.030	0.692	-0.398
R = 0.664 R ² = 0.441		F hitung = 19.749 Sig = 0.000	

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS V.21.00 (2016)

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

Dimana :

X₁ : Stres kerja

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kepuasan Kerja

e : Nilai residual

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

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar -3,030. Angka tersebut menunjukkan tingkat *Kepuasan Kerja* yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel stres kerja dan motivasi diabaikan. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kepuasan kerja karyawan bernilai negatif.
- Variabel *Stres Kerja* memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,025. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa Stres

Kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari stres kerja, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

- Variabel *Motivasi Kerja* memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 1.028. Hal ini berarti nilai Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari Motivasi Kerja, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Dari kedua nilai antara variabel Stres kerja dan Motivasi Kerja terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi kerja berpengaruh lebih besar terhadap Kepuasan kerja

dibandingkan dengan Variabel Stres kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

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

Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan kerja karyawan pada tabel 13 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,441 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Stres kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 44,1% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian, hubungan kedua variabel dikatakan kuat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai *R square* mendekati angka 1.

Uji Signifikansi Serempak/ Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 19,749 dengan taraf signifikansi 0,000 (sig $\alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

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

dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Stres kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 0,285 dengan tingkat signifikansi 0,777

Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,777. Hal ini berarti variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial pada taraf (α) = 5% terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 6,285 dengan tingkat signifikansi 0,000

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

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana pada tabel 13 nilai F hitung sebesar 19,749 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 (sig $\alpha < 0,05$) hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan Hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dilakukan oleh Haryadi Sarjono (2010) yang mengatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat dan searah terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t)

menggunakan program SPSS 21,0 diatas dapat dilihat pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sangat rendah dibanding dengan variabel motivasi. Berdasarkan hasil uji regresi antara stres kerja terhadap kepuasan kerja terdapat Hubungan yang Positif namun tidak signifikan hal ini mendefinisikan bahwa Ketika Stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu stres kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Gambaran Stres kerja pada PT. Sriwijaya Air Makassar yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu Peran individu dalam organisasi, Ketersediaan waktu, ketidak jelasan peran (Role ambiguity) , beban kerja dan karakteristik tugas. Dari kelima indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator ketidak jelasan peran sebesar 84,9%. Hal ini berarti karyawan mengalami stress kerja karena ketidakjelasan peran, dalam hal ini posisi frontliner mengenai perubahan peraturan dan standar layanan yang selalu berubah yang diberikan oleh pihak manajemen sehingga membuat karyawan bingung akan kejelasan pekerjaan mereka.

Selanjutnya mengenai Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Makassar. Tanda koefisien regresi X_2 yang menunjukkan hubungan yang searah, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat ke arah yang lebih positif maka kemungkinan kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini pada dasarnya mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu (2005)

dimana Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara dimana secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Gambaran Motivasi kerja pada PT. Sriwijaya Air Makassar yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu Lingkungan Kerja, Kesempatan Berkembang, Pelatihan, Harapan Berprestasi, Komunikasi. Dari kelima indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator Pelatihan dimana bentuk motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan berupa pelatihan dan pendidikan keterampilan khusus guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu indikator motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sriwijaya Air Makassar adalah harapan berprestasi dimana pihak manajemen Sriwijaya Air Makassar akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi diatas rata-rata sesuai dengan penilaian kinerja yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y), maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Makassar. Sehingga hipotesis

kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti dan dapat diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sriwijaya Air Makassar dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil Analisis dan pembahasan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar Tingkat Stres kerja dan meningkatkan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, antara lain sebagai berikut :
 1. Pihak manajemen perlu memerhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya sehingga dapat tetap terkendali sehingga kepuasan kerja karyawan tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik.
 2. Segala bentuk motivasi kerja yang diberikan perusahaan agar dapat ditingkatkan sehingga karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara seimbang.

(0,441) atau 44,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Streskerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Sriwijaya Air Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
3. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel Motivasi kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT.Sriwijaya Air Makassar, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

SARAN

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada PT. Sriwijaya Air Makassar dalam Memperhatikan

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, V dan Mulyadi, D. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Rajawali Pers
- Rosyadi, I. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini dan Cabang Makassar Slamet Riyadi*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*