

PENGARUH STRES DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PURITAMAN DEPARTMENT CENTER

Anak Agung Istri Ira Ramawati¹
I Gusti Bagus Honor Satrya²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

Email: aagungira@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan pada suatu perusahaan menuntut setiap perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh. SDM yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi dan dalam hal ini peran SDM sangat menentukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Puritaman Department Center. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 34 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner, wawancara dan observasi. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center. Implikasi penelitian ini adalah membuktikan Teori Two Factor Theory serta kaitannya dengan variabel penelitian. Penelitian ini juga menunjukkan pengaruh dari stres dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: kepuasan kerja, motivasi, stres

ABSTRACT

Competition in a company requires that every company must have strong Human Resources (HR). The human resources needed to run the company cannot be seen as a stand-alone part, but must be seen as a strong unit forming synergy and in this case the role of HR is very decisive. This study aims to analyze the effect of stress and motivation on job satisfaction of employees at Puritaman Department Center. This study used a sample of 34 employees. The method used in this study is a survey method with questionnaire techniques, interviews and observations with the statistical analysis tool Product and Service Solution (SPSS) 25.0 for Windows. The tests used in this research are descriptive analysis test, multiple linear regression test, and classical assumption test. The results showed that work stress had a negative and significant effect on job satisfaction at Puritaman Department Center. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction at Puritaman Department Center. The implication of this research is to prove the Two Factor Theory and its relation to research variables. This study also shows the effect of stress and motivation on employee job satisfaction.

Keyword: stress, motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan pada suatu perusahaan menuntut setiap perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh. SDM yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi dan dalam hal ini peran SDM sangat menentukan. SDM merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan itu mencapai tujuannya. Untuk itu, setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya. 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 (Dewi & Netra, 2018).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja didefinisikan perasaan mendukung atau menentang seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan atau kondisinya (Marcella, J., & Ie, 2022). Visi yang dimiliki oleh organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mendorong mereka untuk rela tetap dalam pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk organisasi (Prayatna, A. H., & Subudi, 2018). Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja dengan tingkat yang rendah, akan mempengaruhi stres dari karyawan pada perusahaan.

Stres adalah pola emosi dan reaksi fisiologis yang terjadi sebagai respon terhadap tuntutan dari dalam atau luar organisasi (Ramlawati & Kurniawaty, 2021). Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Stres kerja disatu sisi dianggap sebagai sesuatu yang positif karena adanya tuntutan untuk mencapai tujuan tertentu. Stres kerja dapat berdampak kepada banyak salah satunya mempengaruhi kinerja (Dewi & Netra, 2018). Stres sebagai suatu sindrom yang membatasi individu serta jiwanya di luar batas kemampuannya, sehingga berdampak parah pada kesehatannya jika terlambat penanganannya (Marcella, J., & Ie, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Santoso, Pramudya, R., P. H., & Yunianto (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, Semakin rendahnya tingkat stres kerja maka akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Prayatna, A.

H., & Subudi, (2018) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Teuku Umar, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa, stres berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Rauan & Manado (2019) menyatakan bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Santoso, Pramudya, R., P. H., & Yuniarto, 2018). Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi perusahaan dan sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan kepuasan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Nahdluddin, *et al.*, 2018). Motivasi merupakan keadaan dimana kemauan dan usaha keras seseorang diarahkan pada hasil-hasil pencapaian tujuan tertentu Dalam meningkatkan motivasi kerja perlu adanya dukungan internal maupun dukungan eksternal untuk menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan (Nur Arifa, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Melani, *et al.*, (2018) mengenai motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Puritaman Department Center terletak di Jalan Pasekan, Batubulan Kangin, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail, babyshop, kosmetik dan busana wanita, memiliki 34 karyawan dari Human Resource Management, divisi Purchasing, Administrator dan Finance, Pricing, Payment, Stock Controller, Distributor, Packing dan Delivery, Store Supervisor, Sales Promotion Girl (SPG), dan Cashier. Karyawan pada Puritaman Department Center dituntut untuk mampu bekerja secara produktif dan teliti dalam mengemban tugas, sehingga mampu meningkatkan kualitas dari perusahaan. Tekanan kerja yang tinggi menciptakan suatu fenomena dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti dalam tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Kuesioner Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan Puritaman Department Center Terhadap 34 Karyawan.

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.	18	16
2.	Komunikasi dengan atasan sangat baik.	30	4
3.	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan.	9	25
4.	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan.	23	11
5.	Kesempatan untuk naik jabatan.	13	21

Sumber: Hasil Data Pra Survei, 2022

Berdasarkan hasil data pra survei dari responden karyawan Puritaman Department Center, pada tabel 1. Hasil kuesioner pra survei kepuasan kerja karyawan Puritaman Departmen Center terhadap 34 karyawan. Para karyawan di Puritaman Department Center mengalami stres kerja, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara posisi yang dilamar dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Kemudian, struktur organisasi pada perusahaan ini mengharuskan karyawan merangkap pada bagian posisi tertentu. Seperti, pada posisi *accounting*, dimana karyawan *accounting* harus merangkap menjadi staff administrasi, yang membuat fokus pada karyawan menjadi terbagi dan menyebabkan karyawan merasa tertekan terhadap pekerjaannya. selain tingginya tingkat stres pada karyawan, hal ini juga diiringi dengan tingkat motivasi yang rendah.

Kurangnya tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, diakibatkan karyawan merasa kurang dihargai oleh perusahaan, seperti halnya seorang karyawan memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan lainnya, maka karyawan tersebut tidak diberikan penghargaan (*reward*) dalam bentuk apapun oleh perusahaan. Hal tersebut dapat membuat karyawan kurang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Apabila tingkat motivasi rendah maka akan mempengaruhi tingkat ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan karyawan disebabkan adanya faktor fasilitas yang kurang memadai, seperti kurangnya fasilitas kendaraan bermotor yang dapat digunakan oleh karyawan apabila mendapatkan tugas yang mengharuskan bepergian jauh. Maka karyawan tersebut harus menggunakan kendaraan pribadinya untuk menjalankan tugasnya dan tidak mendapatkan biaya transportasi. Kemudian, tidak tersedianya loker untuk tempat penyimpanan barang pribadi milik karyawan, yang membuat karyawan merasa takut kehilangan barang yang dibawa.

Manfaat Teoriti dari penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi manajemen perusahaan akan peran stres kerja dan motivasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan Puritaman Department Center. Manfaat Praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk mengontrol stres kerja, memotivasi, dan menjaga kepuasan kerja karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai visi perusahaan.

Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada two-factor theory atau teori dua faktor dari Frederick Herzberg (1923-2000). Sebuah teori yang menjelaskan tentang dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Tentama, *et al.*, 2019). Sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang diterapkan di tempat kerja, ada dua jenis faktor pendorong yaitu: 1) pemuas (*Motivation factors*), yang merupakan pendorong utama kepuasan kerja dan termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja, dan 2) ketidakpuasan (*hygiene factors*) yang menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja dan termasuk faktor-faktor seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan administrasi, dan pengawasan penglihatan (Alrawahi, *et al.*, 2020).

Faktor motivator (*satisfier*) berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *job content* yang disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan (Nirmalasari, 2018). Faktor motivasi menjadi pendorong utama kepuasan kerja dan termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (Andriani, *et al.*, 2018).

Faktor *hygiene (dissatisfier)* yang berhubungan dengan aspek di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job context* yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja (Nirmalasari, 2018). Faktor hygiene tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasian (*motivator factors*) karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak (Nirmalasari, 2018).

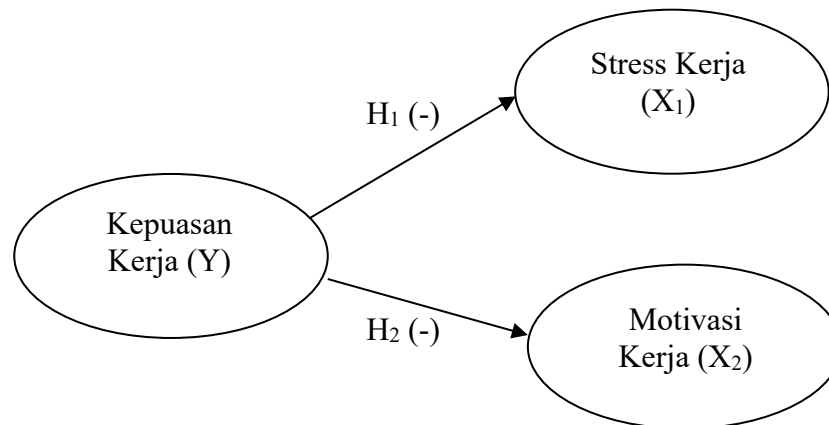
Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Kirana & Londin, 2021). Stres kerja ini bisa dilihat dari gejalanya antara lain emosi tidak stabil, merasa tidak tenang, suka menyendiri, mengalami kesulitan tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Santoso, Pramudya, R., P. H., & Yuniyanto, 2018). Stres kerja pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja yang perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kepuasan kerja karyawan juga pada posisi yang diharapkan, karena stres kerja mempunyai potensi yang sangat besar untuk mengganggu kepuasan kerja karyawan (Prayatna, A. H., & Subudi, 2018).

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 (Dewi & Netra, 2018). Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya, artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja (Jalil, 2019). Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar (Santoso, Pramudya, R., P. H., & Yuniyanto, 2018). Adapun Indikator dari stres kerja Jalil (2019), meliputi:

1). tuntutan tugas, 2) tuntutan peran, 3) tuntutan antar pribadi, 4) struktur organisasi, 5) kepemimpinan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Aulia Febrianti, *et al.*, 2022). Motivasi akan memberikan motivasi besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya seseorang dengan motivasi yang mudah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya (Rozzaid, *et al.*, 2018). Motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sedangkan motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan rasa takut seperti kehilangan pengakuan, uang, atau posisi (Da, A., *et al.*, 2020). Faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut; (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi (2) berani mengambil risiko (3) memiliki tujuan yang realistis (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut (5) memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir (Setiawan, A., *et al.*, 1245). Adapun Indikator dari motivasi kerja (Mutiara, N., & Amalia, 2018), meliputi: 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), 2) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*), 3) Kebutuhan kekuatan (*Need for Power*).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Saputro, *et al.*, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Febrianto, A., *et al.*, 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana sikap tersebut dapat dilihat dari moral kerja, prestasi dan kedisiplinannya (Dian Sudiantini, 2022). Kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja (Mujiatun, *et al.*, 2019). Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan (Luthfi, 2018). Serta Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan akan memberikan balas jasa terhadap perusahaan dengan memaksimalkan kinerjanya (Nurnaningsih, 2018).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Jurnal, 2023

Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada *two-factor theory* atau teori dua faktor dari Frederick Herzberg (1923-2000). Sebuah teori yang menjelaskan tentang dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Tentama et al., 2019). Sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang diterapkan di tempat kerja, ada dua jenis faktor pendorong yaitu: 1) pemuas (*Motivation factors*), yang merupakan pendorong utama kepuasan kerja dan termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja, dan 2) ketidakpuasan (*hygiene factors*) yang menjadi penyebab utama ketidakpuasan kerja dan termasuk faktor-faktor seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan administrasi, dan pengawasan penglihatan. (Alrawahi et al., 2020).

Faktor motivator (*satisfier*) berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *job content* yang disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan (Nirmalasari, 2018). Faktor motivasi menjadi pendorong utama kepuasan kerja dan termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (Andriani dkk., 2018).

Faktor hygiene (*dissatisfier*) yang berhubungan dengan aspek di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job context* yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja (Nirmalasari, 2018). Faktor hygiene tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasian (*motivator factors*) karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat

kepuasan yang layak (Masniadi dkk., 2020).

Pekerjaan yang terlalu berat dan kondisi kerja yang sangat tidak memungkinkan menyebabkan stres di tempat kerja. Tidak dapat disangkal bahwa stres kerja pasti mempengaruhi semua pekerja. Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbang suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi akibat terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan (Aniversari, 2022).

Karyawan yang memiliki kecenderungan stres kerja yang tinggi maka akan menurunkan perasaan puas mereka pada pekerjaan, namun sebaliknya kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila stres kerja yang dirasakan rendah (Made dkk., 2020). Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan negatif, artinya semakin tinggi stres kerja semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila karyawan mengalami stres dapat menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal, karyawan mulai merasa malas dalam bekerja, mengalami kekhawatiran kronis sehingga menjadi mudah marah, faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Prayatna, A. H., & Subudi, 2018). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Chung, E. *et al*, 2018). Stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Lu, Y., *et al*, 2018). Stres kerja berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Juwita, *et al*, 2018). Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja (Waruwu, 2018). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Kirana & Londin, 2021). Hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja (Cheng, S. C., & Kao, 2022).

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan (Lantara, 2018). Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Kristinae, 2018). Motivasi dapat didefinisikan sebagai tindakan yang bertujuan untuk membuat orang lain bertindak secara teratur. Peran manajer sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan mengenai pentingnya manfaat kerja di perusahaan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuannya, maka harus mampu memotivasi organisasi perusahaan. Penelitian yang dilakukan Febrianti, *et al*, (2020) bahwa motivasi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Kemudian penelitian Suwandana & Perdanawati (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Marta, *et al*, 2021). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Omar, *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan (Sari, *et al.*, 2022). Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Serta, penelitian oleh Yuwanda Artana, *et al.*, (2022) Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh stres dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Puritaman Department Center. Lokasi penelitian ini dilakukan di Puritaman Department Center, tepatnya di Jalan Pasekan, Batubulan Kangin, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali, Indonesia. Dalam hal ini yang merupakan variabel bebas adalah pengaruh stres kerja (X1) dan motivasi (X2), variabel terikat adalah kepuasan kerja. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dengan metode jenuh (sensus).

Metode survey dalam bentuk wawancara, observasi, dan kuisioner yang disebarakan melalui *google form* kepada karyawan di Puritaman Department Center digunakan sebagai metode pengumpulan data penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:152). Dalam penelitian ini, skala likert yang digunakan yaitu dengan ketentuan setiap pernyataan diberi nilai dengan skala dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 karyawan.

Stres kerja dalam penelitian ini adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh karyawan Puritaman Department Center yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, Adapun 5 indikator penyebab terjadinya stres kerja yaitu 1). tuntutan tugas, tuntutan tugas dapat menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis, juga berkaitan dengan kecepatan karyawan dalam melakukan tugas-tugas dan proses kerja. 2). tuntutan peran, Tuntutan peran dapat menjadi pemicu tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran dijalankannya dalam perusahaan. 3). tuntutan antar pribadi, Tuntutan antar pribadi dapat menjadi pemicu tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain yang dapat mempengaruhi tekanan terhadap pribadi. 4). struktur organisasi, Struktur organisasi yang tidak teratur dapat memicu aturan kerja yang berlebihan dan tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan. 5) Gaya kepemimpinan dapat memicu tekanan yang terjadi kepada karyawan, terutama kepemimpinan otoriter yang memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres pada karyawan, (Jalil, 2019).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang dapat membuat karyawan Puritaman Department Center lebih bersemangat dalam bekerja, karena terpenuhi kebutuhannya. Adapun indikator motivasi kerja menurut Adha.,dkk (2019) yaitu 1) Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya. 3) Kebutuhan Sosial dapat

dilihat dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. 4) Kebutuhan akan penghargaan dapat ditunjukkan dengan, pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, seperti kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. 5) Kebutuhan akan dorongan dapat ditunjukkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu 1) Pekerjaan yang secara mental menantang cenderung lebih disukai oleh karyawan 2) Kondisi kerja yang mendukung, cenderung akan membuat karyawan nyaman dan dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. 3). gaji atau upah yang pantas, Gaji atau upah yang pantas sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. 4). kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, kesesuaian yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. 5). rekan sekerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan, Rekan sekerja yang mendukung bagi kebanyakan dapat membantu karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. (Prasetyo & Marlina, 2019).

Tabel 2. Skor Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018:159)

Analisis regresi linier berganda digunakan karena mampu menjelaskan hubungan linier antara Stres Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja. Dalam analisis pengolahan data dibantu dengan *SPSS For Windows*. Dengan mengacu pada kerangka konseptual penelitian, maka model regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X1 = Stres Kerja
- X2 = Motivasi
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi variabel X1
- β_2 = Koefisien regresi variabel X2

e = Variabel pengganggu (residual error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini dihasilkan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center. Koefisien variabel X_1 adalah negatif 0,409 artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,409. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Nasution, 2017). Karyawan yang memiliki kecenderungan stres kerja yang tinggi maka akan menurunkan perasaan puas mereka pada pekerjaan, namun sebaliknya kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila stres kerja yang dirasakan rendah (Made dkk., 2020). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila karyawan mengalami stres dapat menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal, karyawan mulai merasa malas dalam bekerja, mengalami kekhawatiran kronis sehingga menjadi mudah marah, faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Prayatna & Subudi, 2016). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah ada sebelumnya yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Chung *et al.*, 2017). Penelitian Lu *et al.* (2017) yang menyatakan Stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, serta penelitian Kirana dkk. (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dihasilkan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center. Koefisien variabel X_2 adalah positif 0,429, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,429. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan (Lantara, 2018) Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Kristinae, 2018) Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Da *et al.*, (2020), Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Febrianti *et al.*, (2020) bahwa motivasi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Kemudian penelitian Made Adi

Suwandana & Putu Virra Indah Perdanawati, (2020), Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Marta *et al.*, (2021), Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Omar *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan Sari *et al.*, (2022) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Serta, penelitian oleh Yuwanda Artana *et al.*, (2022) Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel stres kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) Di Puritaman Department Center Adapun hasil analisis regresi dengan program *Statistical Pacage of Social Science (SPSS) version 25.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 2. berikut.

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.364	1.062		3.169	0.003
Stres Kerja	-0.409	0.166	-0.408	-2.456	0.020
Motivasi Kerja	0.429	0.163	0.438	2.635	0.013
F Statistik	: 26,177				
Sig F	: 0,000				
R ²	: 0,628				

Sumber: Data primer (data diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,364 - 0,409 X_1 + 0,429 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Stres kerja

X₂ = motivasi kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai constant 3,364 menunjukkan apabila stres kerja, motivasi kerja, bernilai sama dengan 0 (nol) maka kepuasan kerja di Puritaman Department Center bernilai sebesar 3,364. Koefisien Regresi X₁ sebesar - 0,409 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center, yang memiliki

arti apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Koefisien Regresi X_2 sebesar +0,429, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center, yang memiliki arti apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *Komogrovo – Smirnov* data berdistribusi normal jika sig (2 sisi) lebih besar dari 0.05 (Suyana, 2016:99). Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,082 Asymp. Sig. (2-tailed) *Nilai Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas, bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dapat dikatakan pula bebas atau dapat dikatakan pula bebas dari multikolinier. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,10$. Adapun nilai tolerance dan nilai VIF ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Jika model regresi mengandung gejala heteroskedastisitas maka akan memberikan prediksi yang menyimpang Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya ketidaksamaan varian pada model regresi lakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas jika lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas. Hasil perhitungan statistik dengan metode glesjer ditunjukkan bahwa masing-masing variable yaitu stres kerja (0,056) motivasi kerja (0,679) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute residual, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa, variabel stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) di Puritaman Department Center. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini fit dengan data observasi, sehingga dapat dilanjutkan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y) di Puritaman Department Center. Diketahui bahwa nilai $R^2 = 62,8$ persen, yang berarti bahwa sebesar 62,8 persen kepuasan kerja di Puritaman Department Center dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan sisanya sebesar 37,2 persen

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini dihasilkan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center. Koefisien variabel X_1 adalah negatif 0,409 artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,409. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Nasution, 2018). Karyawan yang memiliki kecenderungan stres kerja yang tinggi maka akan menurunkan perasaan puas mereka pada pekerjaan, namun sebaliknya kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila stres kerja yang dirasakan rendah (Made Adi Suwandana, I., & Putu Virra Indah Perdanawati, 2020). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila karyawan mengalami stres dapat menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal, karyawan mulai merasa malas dalam bekerja, mengalami kekhawatiran kronis sehingga menjadi mudah marah, faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Prayatna, A. H., & Subudi, 2018). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Chung, E. *et al*, 2018). Stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Lu, Y., *et al*, 2018). Stres kerja berkontribusi negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Juwita, *et al*, 2018). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Cheng, S. C., & Kao, 2022).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dihasilkan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center. Koefisien variabel X_2 adalah positif 0,429, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,429. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan ((Lantara, 2018). Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Kristinae, 2018). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Da, A., *et al*, 2020), Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Febrianti, *et al*, (2020) bahwa motivasi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Kemudian penelitian Made Adi Suwandana, I., & Putu Virra Indah Perdanawati (2020), Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marta, *et al*, 2021). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Omar, *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan Sari, *et al.*, (2022) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Serta, penelitian oleh Yuwanda Artana, *et al.*, (2022), Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.

Implikasi teoritis mendukung teori yang sudah ada sebelumnya dimana pada penelitian ini menggunakan *two-factor theory* Sebuah teori yang menjelaskan tentang dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, dimana terdapat 2 faktor yaitu faktor motivator (*satisfier*) berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *job content* yang disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor motivasi menjadi pendorong utama kepuasan kerja dan termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja menyangkut kebutuhan psikologis. Faktor hygiene (*dissatisfier*) yang berhubungan dengan aspek di sekitar pelaksanaan pekerjaan atau *job context* yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja. Faktor hygiene tidak akan mendorong minat para karyawan untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial Selain itu hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti mengenai stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Implikasi praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen di Puritaman Department Center dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan stres kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner menunjukkan bahwa penilaian kepuasan kerja terhadap dalam kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja yang rendah dan tingginya tingkat motivasi kerja dirasakan karyawan mampu mempengaruhi kepuasan kerja di Puritaman Department Center. Hal ini dapat dijadikan masukan kepada pihak manajemen dalam mengambil kebijakan- kebijakan agar dapat menekan tingkat stres kerja karyawan dan mampu meningkatkan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja Di Puritaman Department Center pada penelitian ini yaitu Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Puritaman Department Center. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja di Puritaman Department Center.

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran, Bagi Di Puritaman Department Center Dari segi stres kerja, diharapkan pihak manajemen pada Puritaman Department Center dapat memperhatikan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan cara

menempatkan karyawan sesuai dengan posisi yang dilamar dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, agar karyawan tidak merasa tertekan dalam bekerja, dan diharapkan kepada atasan Puritaman Department Center dapat lebih berbaaur dengan karyawan lainnya secara merata, agar tidak terjadinya kesalahpahaman antar karyawan. Dengan memperhatikan hal tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di Puritaman Department Center. Dari segi motivasi kerja, diharapkan pihak manajemen di Puritaman Department Center diharapkan dapat memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan seperti menyediakan loker untuk tempat penyimpanan barang pribadi milik karyawan, menjaga kebersihan WC agar tetap higienis dan nyaman saat digunakan oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di Puritaman Department Center.

Penelitian selanjutnya diharapkan tidak berpaku pada variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja, dan motivasi kerja, namun penelitian selanjutnya juga dapat menambah variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan objek penelitian lain. Supaya mendapatkan hasil yang dapat diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The Application Of Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation To Job Satisfaction In Clinical Laboratories In Omani Hospitals. *Heliyon*, 6(9). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2020.E04829>
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2018). *2 Sekretari; Akademi Sekretari Dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia*. 5(1), 83–98.
- Aulia Febrianti, D., Puspaningrum, D., & Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jember, P. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pekerja Pada Cv. Dua Putri Sholehah Di Desa Tegalrejo Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo. *In Jurnal Sosio Agri Papua*, 11 (1).
- Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The Impact Of The Covid-19 Pandemic On Job Satisfaction: A Mediated Moderation Model Using Job Stress And Organizational Resilience In The Hotel Industry Of Taiwan. *Heliyon*, 8(3). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2022.E09134>
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2018). A Moderated Mediation Model Of Job Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention For Airport Security Screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/J.Ssci.2017.06.005>
- Da, A., Carvalho, C., Riana, G., De, A., Soares, C., Carvalho, A. D. C., Post, I., & Program, G. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal Of Management, It & Social Sciences Irjmis*, 7(5), 13–23.
- Dewi, Putu, N.E. L., & Salit, I. G., Netra, K. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari*

- Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali*. 4(7), 1933–1948.
- Dian Sudiantini, & F. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai Dan Komitmen Di Pt Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal Of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/Fjsr.V1i3.873>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal Of Business And Social Science Research*, 25–35.
- Febrianto, A., Magdalena Minarsih, Am., Mukeri Warso, M. (2018). Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv.Duta Karya Semarang. *In Journal Of Management*, 2(2).
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *In Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Islam*, 1(2).
- Juwita, K., Arintika, D., & Pgri Dewantara, S. (2018). Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). *In Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2).
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis Of The Impact Of Work Load, Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variables. *Journal Of Applied Management*, 19(4), 791–803. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2021.019>
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Lantara, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1).
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work-Family Conflict, And Turnover Intention Among Physicians In Guangdong, China: A Cross-Sectional Study. *Bmj Open*, 7(5).
- Luthfi, I. □, Sudarma, K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2018). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2), 149. <https://doi.org/Http://Maj.Unnes.Ac.Id>
- Made Adi Suwandana, I., & Putu Virra Indah Perdanawati, L. (2020). The Role Of Motivation On Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable A R T I C L E I N F O. *International Journal Of Social Science And Business*, 4(3), 430–436. <https://ejournal.undiksha.ac.id/Index.Php/Ijssb/Index>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 21. <https://doi.org/10.24912/Jmieb.V6i1.18321>

- Marta, I. A., Supartha, I. W. G., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. M. A. (2021). Job Enrichment, Empowerment, And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(1), 1031–1040. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No1.103>
- Melani, P. D., Warso, M. M., Haryono, A. T. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ungaran Sari Garments Iii Pringapus Unit Pringapus Iii Departemen Sewing Assembly Line. *In Journal Of Management*, 2(2).
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.22441/Mix.2019.V9i3.005>
- Mutiara, N., & Amalia, R. (2018). *The Effect Of Work Environment And Motivation On The Employee Performance In Dinas Tenaga Kerja And Sosial Kabupaten Sleman*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nahdluddin, M., Maftukhah, I., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2018). Management Analysis Journal Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Management Analysis Journal*, 4(3). <http://journal.unnes.ac.id/Sju/Index.Php/Maj>
- Nasution, M. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative Muhammad Irfan Nasution. *In Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Nirmalasari, Y. F. (2018). Analisis Pengaruh Faktor Hygiene Dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Karya Guna Ekatama. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 199–210.
- Nur Arifa, S. (2018). Sejarah Artikel: Diterima Februari. *In Eeaj*, 7, 1. <http://journal.unnes.ac.id/Sju/Index.Php/Eeaj>
- Nurnaningsih, S. (2018). *Economic Education Analysis Journal Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Info Artikel*. <http://journal.unnes.ac.id/Sju/Index.Php/Eeaj>
- Omar, M. S., Mohd Idrus, I., & Jamal, N. A. (2021). The Influence Of Job Motivation On Job Satisfaction: A Case Study Of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (Mjssh)*, 6(1), 206–213. <https://doi.org/10.47405/Mjssh.V6i1.624>
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak*. 5(2), 845–872.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External Alternatives, Job Stress On Job Satisfaction And Employee Turnover Intention. *Management Science Letters*, 511–518.

<https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.9.016>

- Rauan, F. J., Tewal, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan Impact Of Motivation, Physical Work Environment And Work Stress On Employee Satisfaction At Pt. Tro. *In Jurnal Emba*, 7(4).
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., Anggun, D., & Devi, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *In Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Santoso, Pramudya, R., P. H., & Yunianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Pos Indonesia Persero Cabang Kantor Pos Spp Erlangga Semarang). *Journal Of Management & Business*, 4(3). <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V4i1.1237>
- Saputro, H., Fathoni, A., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas Ekonomika, M., Bisnis, D., Semarang, U., Dosen,), Manajemen, J., & Ekonomika, FSaputro, H., Fathoni, A., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas Ekonomika, M., Bisnis, D., Semarang, U., Dose, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribution Center Pt. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *In Journal Of Management*, 2(2).
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Edukatif*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i1.2113>
- Setiawan, A., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (1245). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Tentama, F., Nasywa, N., Agustina, D., & Dabi, S. (2019). *The Role Of Work Motivation Towards Work Productivity*. 370, 154–157. <https://doi.org/10.2991/Adics-Elssh-19.2019.32>
- Teuku Umar, J., Baja, L., Batam-Indonesia, K., Rivaldo, Y., Harits Sulaksono, D., & Pratama, Y. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam*.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2).
- Yuwanda Artana, P., Ni, W., & Mujiati, M. S. (2022). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*. 11(4), 722–741. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud2022.V11.I04.P05>