

Analisis Pengaruh Pemicu Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Sinarmas *Multifinace* Kantor Wilayah Jember

(The effect of job stressors and motivation to performance of employees through work satisfaction PT. Sinarmas Multifinance regional office Jember)

Sakinah Eka Fattawati, Sampeadi, Sunardi
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
e-mail: sakinaheka45@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemicu stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Sinar Mas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember. Tersebar di beberapa daerah yaitu Tanggul, Mangli, Ambulu, Kencong dan Tegal Besar. Metode sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 77 orang. Penelitian ini menggunakan tehnik *proporsional random sampling* karena populasi dalam penelitian ini terdiri dari beberapa unit populasi dan dari setiap unit populasi tidak sama jumlahnya (Bungin, Burhan, 2013:117). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20 menunjukkan bahwa : 1) pemicu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar mas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember; 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinar mas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember; 3) Pemicu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember; 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember; 5) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember; 6) Pemicu stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar mas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember; 7) Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar mas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember

Kata Kunci: Pemicu Stres Kerja, Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The influence of this research aims to understand of job stressors, motivation and motivation to performance of employees through work satisfaction PT. sinar mas multifinance office Jember. Research approach used in this study is quantitative. The study population is all of employees PT. sinar mas multifinance office Jember. Dispersed in some region, that is Tanggul, Mangli, Ambulu, Kencong and Tegal Besar. The sampling technique taken proportional random sampling with total respondent is 77 person. This research is used proportional random sampling because the population consist of some population unit and from each population unit not also do totally (Bungin, Burhan, 2013:117). Data analysis method used is path analysis. The test results and data analysis with SPSS 20 shows that 1) job stressors is a significant negative effect on the work satisfaction PT. sinar mas multifinance office jember; 2) Motivation is a significant positive effect on the work satisfaction PT. sinar mas multifinance office jember; 3) job stressors is a significant negative effect on performance of employees PT Sinarmas Multifinance Kantor Wilayah Jember; 4) Motivation is a significant positive effect on performance of employees PT Sinarmas Multifinance Kantor Wilayah Jember; 5) work satisfaction is a significant positive effect on performance of employee PT Sinarmas Multifinance Kantor Wilayah Jember; 6) job stressors through work satisfaction have a significant effect on the performance of employee PT Sinarmas Multifinance Kantor Wilayah Jember; 7) Motivation through work satisfaction have a significant effect on the performance of employee pada PT Sinarmas Multifinance Kantor Wilayah Jember.

Keywords: Job Stressors, Motivation, Work Satisfaction and performance of employee

Pendahuluan

Tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Kunci

keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, dan diantaranya adalah sumber daya manusia.

Hasil riset Hay Group dalam Parameter Kesuksesan Perusahaan Multinasional (2012) yang berasal dari USA mendapatkan empat faktor utama yang mendukung keberhasilan perusahaan, meliputi : eksekusi strategi

(*strategic execution*), struktur dan proses kerja jangka panjang, pemberdayaan orang (*people engagement*), *leadership* dan *talent* pada posisi penting. Begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia tersebut agar mau dan mampu bekerja dengan baik. Salah satu keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDM dapat dilihat dari baik buruknya kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting terkait sumber daya manusianya.

Salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Karena setiap karyawan memiliki alasan tersendiri yang dapat mendorong mereka untuk mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu. Seorang karyawan akan bekerja lebih giat lagi dari karyawan lain dengan adanya kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Artinya seseorang dapat relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Berikut ini adalah beberapa variabel yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu stres yang dirasakan karyawan dan Motivasi (Kreitner dan Kinicki, 2005: 273).

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh karyawan dalam bekerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja harus di atasi, baik oleh karyawan sendiri maupun dengan bantuan perusahaan (Sondang, 2001:300). Mengatasi stres kerja dapat dengan mengetahui terlebih dahulu pemicu terjadinya stres kerja (*Stressors*). Selanjutnya mengelola maupun mengendalikan pemicu stres tersebut menjadi solusi bagi perusahaan untuk mengurangi besarnya stres di tempat kerja. Semakin sedikit tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan semakin baiknya kinerja.

Variabel selanjutnya yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan adalah motivasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Fenomena yang belakangan ini terjadi adalah tingginya stres kerja di lembaga keuangan, baik bank maupun non bank. Seperti halnya PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan non bank, karyawan PT. Sinar Mas

Multifinance kantor wilayah Jember memiliki stres kerja yang disebabkan oleh banyak faktor pemicu stres kerja, dari lingkungan kerja dan dari diri karyawan sendiri. Stres yang dirasakan karyawan tentu akan berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan diperusahaan, maka dari itu perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu hal-hal yang dapat menciptakan stres atau sering disebut pemicu stres kerja dan mengelola stres tersebut agar berkurang atau berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Mengatasi stres kerja dapat dengan memberikan motivasi yang diinginkan karyawan, karena motivasi dapat mendorong karyawan agar stres yang ada menjadi semangat dalam mencapai kinerja yang baik sehingga menciptakan kepuasan didalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pemicu Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Sinar Mas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember”.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel- variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi buku referensi, jurnal, artikel dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan tetap PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember. Tersebar di beberapa daerah yaitu daerah Tanggul, Mangli, Ambulu, Kencong dan Tegal Besar sebanyak 96 orang.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *proporsional random sampling*. Menggunakan teknik *proporsional random sampling* karena populasi dalam penelitian ini terdiri dari beberapa unit populasi dan dari setiap unit populasi tidak sama jumlahnya (Bungin, Burhan, 2013:117)

Maka untuk menentukan jumlah sampel dapat menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2002:142) yaitu:

$$n = N / 1 + N (e^2)$$

Dimana :

N: besar populasi

n :besar sampel

e : tingkat kepercayaan/ketepatan yang diinginkan 5%

I : konstanta
Perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut

$$n = N / 1+N (e^2)$$

$$n = 96 / 1+96 (0,05^2)$$

$$n = 96 / 1,24$$

$$n = 77,41$$

Dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh besar sampel adalah 77. Populasi sendiri terbagi ke dalam lima bagian daerah yang masing-masing berjumlah:

- Tanggul : 22

- Mangli : 14

- Ambulu : 20

- Kencong : 20

- Tegal Besar : 20

Maka jumlah sample yang diambil berdasarkan masing-masing bagian daerah tersebut ditentukan kembali dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$.

Tanggul : $22/96 \times 77 = 17,64$ dibulatkan 18

Mangli : $14/96 \times 77 = 11,22$ dibulatkan 11

Ambulu : $20/96 \times 77 = 16,04$ dibulatkan 16

Kencong : $20/96 \times 77 = 16,04$ dibulatkan 16

Tegal Besar : $20/96 \times 77 = 16,04$ dibulatkan 16

Sehingga dari keseluruhan sample kelas tersebut adalah $18+11+16+16+16 = 77$ sampel.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

tabel 1. Karakteristik Responden

	Kriteria	Frekuensi
Jenis kelamin	laki-laki	52
	Perempuan	25
Umur	20-30 tahun	35
	31-40 tahun	22
	>40 tahun	20
Pendidikan	SMA	15
	Diploma	20
	Strata 1	42

Masa kerja	1-2,5 tahun	43
	>2,5-5 tahun	34

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dan usia responden tergolong usia produktif. Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah S1 sesuai dengan standar perusahaan untuk penempatan posisi-posisi inti didalam perusahaan yang memerlukan tenaga ahli dibidangnya. Responden paling banyak adalah responden yang bekerja selama 1 sampai 2,5 tahun karena perusahaan ini baru dibangun lima tahun kebelakang dan banyak pergantian karyawan tiap tahunnya.

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson's* dengan angka kritis taraf signifikan 5%

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Product Moment Pearson's	Sign.	a	Keterangan
X1.1	0,447	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,471	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,423	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,498	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,407	0,000	< 0,05	Valid
X1.6	0,416	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,487	0,000	< 0,05	Valid
X1.8	0,470	0,000	< 0,05	Valid
X1.9	0,461	0,000	< 0,05	Valid
X2.1	0,602	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,540	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,653	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,564	0,000	< 0,05	Valid
X2.5	0,657	0,000	< 0,05	Valid
Z1	0,651	0,000	< 0,05	Valid
Z2	0,602	0,000	< 0,05	Valid
Z3	0,625	0,000	< 0,05	Valid
Z4	0,64	0,000	< 0,05	Valid
Z5	0,616	0,000	< 0,05	Valid
Y1	0,659	0,000	< 0,05	Valid
Y2	0,583	0,000	< 0,05	Valid
Y3	0,661	0,000	< 0,05	Valid
Y4	0,711	0,000	< 0,05	Valid

Y ₅	0,679	0,000	<	0,05	Valid
Y ₆	0,673	0,000	<	0,05	Valid

(Data diolah : 2015)

Berdasarkan Tabel.2, diketahui bahwa masing-masing indikator mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi 0,000 <0,05, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan pendekatan statistik *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel. 3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
x1	0,622	>0,6	9	Reliabel
x2	0,641	>0,6	5	Reliabel
z	0,684	>0,6	5	Reliabel
Y	0,780	>0,6	6	Reliabel

(Data diolah : 2015)

Berdasarkan Tabel.3, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari nilai kritis reliabilitas, yaitu yakni 0,622, 0,641, 0,684, dan 0,780 > 0,60. Dengan demikian uji reliabilitas tersebut dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		<i>Cutt off</i>	Keterangan
	Sig.			
Pemicu Stres Kerja (X ₁)	0,211	>	0,05	Normal
Motivasi (X ₂)	0,175	>	0,05	Normal
Kepuasan kerja karyawan (Z)	0,183	>	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,158	>	0,05	Norma

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil

uji normalitas model yang dilakukan, diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent* karena pengujian menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Jalur

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen atau intervening dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau intervening terhadap variabel dependen. Berikut pada Tabel.4 disajikan hasil analisis jalur:

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur

Jalur	<i>Standardized Beta (β)</i>	T hitung	tabel	Sig.	A	Ket		
X1 → Z	-0,311	-	>	-1,992	0,00	<	0,05	Sign
X2 → Z	0,693	7,781	>	1,992	0,00	<	0,05	Sign
X1 → Y	-0,252	-	>	-1,992	0,01	<	0,05	Sign
X2 → Y	0,519	4,972	>	1,992	0,00	<	0,05	Sign
Z → Y	0,759	8,297	>	1,992	0,00	<	0,05	Sign
ε1	0,368	-	-	-	-	-	-	-
ε2	0,547	-	-	-	-	-	-	-

(Data diolah : 2015)

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh hasil yang dapat dinyatakan berikut:

- Pengaruh pemicu stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
Variabel faktor penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,505 > -1,992$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh faktor penyebab stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
Variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,781 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Pengaruh faktor penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel faktor penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,414 > -1,992$) dan signifikansi $0,018 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh faktor penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan;

d. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,972 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan;

e. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,297 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan;

f. Pengaruh e_1 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,864} \\ &= \sqrt{0,136} \\ &= 0,368 \text{ atau } 36,8\% \end{aligned}$$

artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel selain X_1 , dan X_2 terhadap Z dalam model tersebut adalah sebesar 36,8%

g. Pengaruh e_2 variabel lain selain X_1 , dan X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R} \\ &= \sqrt{1 - 0,700} \\ &= \sqrt{0,3} \\ &= 0,547 \text{ atau } 54,7\% \end{aligned}$$

artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh variabel selain X_1 , dan X_2 terhadap Y dalam model tersebut adalah sebesar 54,7%

Hasil Perhitungan Jalur

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel faktor penyebab stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar -31,1%;
- 2) Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 69,3%;
- 3) Pengaruh langsung variabel faktor penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -25,2%;
- 4) Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,9%;
- 5) Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75,9%;

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

- 1) Pengaruh secara tidak langsung variabel faktor penyebab stres kerja melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
($-0,311 \cdot 0,759$) = -0,236 atau -23,6%;
- 2) Pengaruh secara tidak langsung variabel motivasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
($0,693 \cdot 0,759$) = 0,525 atau 52,5%.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama (H_{a1})

Dari hasil analisis jalur, pengaruh variabel pemicu stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,505 > -1,992$) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara pemicu stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. t hitung negatif, maka jika ada peningkatan pada variabel pemicu stress kerja akan menurukkann kepuasan kerja karyawan

b. Hipotesis Kedua (H_{a2})

Dari hasil analisis jalur, pengaruh variabel pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,781 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan; t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Hipotesis Ketiga (H_{a3})

Dari hasil analisis jalur Pengaruh variable pengaruh pemicu stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,414 > -1,992$) dan signifikansi $0,018 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh faktor penyebab stres kerja terhadap kinerja karyawan; t_{hitung} negatif, maka jika ada peningkatan pada variabel pemicu stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

d. Hipotesis Keempat (H_{a4})

Dari hasil analisis jalur, pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,972 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. t hitung positif, maka jika ada peningkatan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan;

e. Hipotesis Kelima (H_{a5})

Dari hasil analisis jalur, pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,297 > 1,992$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan; t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan terhadap responden berjumlah 77 orang karyawan PT Sinar Mas Multifinance kantor wilayah Jember diperoleh data primer sebagai bahan analisis. Diperoleh hasil analisis data yaitu

Pengaruh Pemicu Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari Pengaruh langsung

variabel pemicu stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -31,1%, dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar $0,001 < 0,05$, artinya semakin besar faktor penyebab stres kerja maka akan berpengaruh signifikan dalam menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil tersebut membuktikan bahwa banyaknya tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik karyawan, tidak sesuai dengan waktu yang diberikan dan tidak sesuai dengan keahlian karyawan akan memberi dampak pada berkurangnya kepuasan dan kesesuaian kerja dari karyawannya. Kurangnya pengarahan dari atasan tentang tugas yang diberikan akan membuat karyawan kurang mengerti dengan sasaran/tujuan dari pekerjaan yang dikerjakan hal tersebut membuat karyawan bekerja hanya sesuai yang mereka ketahui saja dan kurang puas terhadap pekerjaannya. Menerima tugas yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan mereka, menimbulkan terjadinya konflik peran pada karyawan dan akan menurunkan kepuasan mereka dalam bekerja. Budaya organisasi yang tidak sesuai dengan pribadi karyawan dan tidak adanya keleluasaan dalam menjalankan tugas juga dapat membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan merasa karir mereka sulit berkembang di perusahaan karena pekerjaan ini tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, membuat kepuasan karyawan di dalam bekerja menurun. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bonaventura Ridya Putra di Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret (2012) bahwa variabel pemicu stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PO. Rosalia Indah Surakarta.

Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif dari Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 69,3% dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar $0,000 < 0,05$, artinya semakin besar motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember dirasa telah sesuai dengan beban kerjanya juga dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, hal itu memberikan rasa puas dalam bekerja dan menambah semangat di dalam bekerja. Komunikasi dan interaksi yang ada juga terjalin secara baik diantara para karyawannya maupun dari atasan kepada bawahan, sikap saling menghargai di dalam berkomunikasi dan berhubungan terhadap rekan kerja lainnya dapat memberikan kepuasan tersendiri dan memberikan kenyamanan pada karyawannya sehingga karyawan merasa lebih dihargai dalam berinteraksi secara formal ataupun informal. Diberikannya penghargaan atas karyawan yang berprestasi juga diberikannya kebebasan berkreasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil tersebut hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad

Ichsan (2003), bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Kesejahteraan Jakarta.

Pengaruh Pemicu Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari Pengaruh langsung variabel pemicu stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -25,2%, dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar $0,018 < 0,05$, artinya semakin besar faktor penyebab stres kerja maka akan berpengaruh signifikan dalam menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa banyaknya pekerjaan dengan waktu yang tidak sesuai dan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, karyawan akan merasa tertekan dan merasa tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Kurangnya pengarahan di dalam bekerja cenderung akan memberikan efek buruk terhadap pekerjaan yang akan dihasilkan, karyawan akan merasa perlu mendapatkan bantuan dari orang lain. Budaya organisasi yang tidak sesuai dan tidak adanya keleluasaan dalam menjalankan tugas/pekerjaan membuat karyawan tidak dapat memenuhi tujuan dari perusahaan. Mendapatkan tugas yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan, membuat karyawan merasa perlu mendapat bantuan dari orang lain karena karyawan tidak ahli dalam pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Denny Nur Diansyah (2010) bahwa pemicu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta dengan tingkat signifikansi -2,237 dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar $0,029 < 0,05$.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif dari Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 51,9 %, dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar $0,000 < 0,05$, artinya semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa besarnya gaji yang diterima karyawan telah memberikan rangsangan yang baik pada karyawannya untuk tetap dapat bekerja secara baik seperti menyelesaikan tugas tepat waktu maupun tidak terlambat hadir pada jam kerja. Kenyamanan dan keamanan yang ada dalam perusahaan dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya dan selalu berinisiatif dalam bekerja tanpa perlu diintruksikan. PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember juga memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi dengan memberikan promosi atau bonus di dalam bekerja, karyawan akan bekerja lebih untuk mengejar bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya, karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target akan mendapatkan catatan baik, bonus kerja atau pengangkatan jabatan atau posisi yang lebih baik daripada sebelumnya. Kebebasan berkreasi yang diberikan perusahaan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember membuat karyawan unjuk kerja sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,9%, dengan nilai probabilitas (signifikansi) sebesar $0,000 < 0,05$, artinya semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kepuasan yang diperoleh dari gaji yang diterima, karyawan akan merasa sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, karyawan yang puas akan berkerja lebih giat lagi didalam membangun hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Rekan dan lingkungan kerja yang ramah dan atasan yang terbuka dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga karyawan akan menghasilkan kerja yang optimal dan mempunyai komitmen terhadap perusahaan. Promosi jabatan yang diberikan perusahaan dapat membuat karyawan berlomba-lomba menghasilkan kinerja yang baik dengan memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dalam menghasilkan kinerja terbaik dari karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryo Primanda dan Misbahuddin (tanpa tahun) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemicu Stres Kerja Melalui Kepuasan Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel faktor penyebab stres kerja melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan sebesar -23,6%, artinya sebesar 23,6%, kepuasan kerja dapat memediasi antara pemicu stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember.

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pemicu stres kerja dapat memberikan dampak psikologis, fisiologis dan perilaku terhadap karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember. Pengaruh stres ditempat kerja akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Tanpa ada kepuasan di dalam bekerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tercapai.

Pengaruh Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel motivasi melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,5%, diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan (Z) dan pengaruh

langsung antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Karena pengaruh langsung antar variabel tersebut positif signifikan, maka pengaruh tidak langsung variabel motivasi melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan juga positif signifikan.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan PT Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember yaitu gaji diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, hubungan kerja yang ada telah memberikan kepuasan pada karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan dapat tercermin dari semangatnya didalam berkerja, karyawan akan lebih aktif didalam melakukan aktualisasi dan berkreatifitas dengan menunjukkan gairah kerja yang baik. Motivasi dalam bentuk penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi memacu semangat kerja karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Kebebasan berkreasi di dalam perusahaan membuat karyawan dapat memenuhi keinginan untuk menjadi yang terbaik dari apa yang mampu dilakukan sehingga akan menciptakan kepuasan di dalam bekerja. Dampak dari adanya kepuasan di dalam bekerja adalah produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Menunjukkan kinerja terbaiknya di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Aryo Primanda (tanpa tahun) bahwa pengaruh tidak langsung variabel motivasi melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan juga positif signifikan.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pemicu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember.
- Pemicu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* Kantor Wilayah Jember.
- Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember.
- Pemicu stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember.
- Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah :

1. Populasi penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Sinarmas Multifinance kantor wilayah Jember, sehingga belum bisa menggambarkan pengaruh faktor-faktor penyebab stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinarmas *Multifinance* secara umum.
2. Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel yang ada dalam karakteristik responden, seperti berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir karyawan dan status pernikahan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada beberapa pihak yang telah membantu dalam penelitian ini khususnya para pimpinan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember atas ijinnya, sehingga peneliti dapat melakukan penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada karyawan PT. Sinar Mas *Multifinance* kantor wilayah Jember yang telah bersedia menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan.2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kreitner dan Kinicki:2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Kreitner dan Kinicki:2014. *Perilaku Organisasi, Edisi 9*. Jakarta: Salemba empat.
- Kusumawati, Diah. 2013. *Pengaruh Stressor Terhadap Prestasi Kerja Melalui Stress Kerja Karyawan ptpn XII Kebun Ngrangkah Pawon Kediri*. Jurnal. Kediri: Program Studi Manajemen FEB UMM.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal. Baturaja:
- Nur Diansyah, Denny. 2010. *Pengaruh Job Stressor dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Primanda, Aryo dan Misbahuddin Azzuhri. (Tanpa Tahun). *“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik”*. Jurnal. Universitas Brawijaya
- Putra, Bonaventura Ridya.2012.. *Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Depuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Setyono, Rahardjo, Nugraheni dan Rahardja. 2007. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Stress Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja sSlesman (studi kasus pada pt. adira finance cabang bangkong semarang)*. Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siagian, Sondang P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.