

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI PUSKESMAS KEDUNGADEM KECAMATAN KEDUNGADEM KABUPATEN BOJONEGORO)

Nadia Nerrissa Arviana Kusuma  
Universitas Negeri Surabaya  
[Nadianerrissa4@gmail.com](mailto:Nadianerrissa4@gmail.com)

Budiono  
[Budiono.isei@gmail.com](mailto:Budiono.isei@gmail.com)

### Abstract

*Puskesmas is a technical implementation unit under the supervision of the Regency/City Service. Puskesmas is also the front guard in conducting health efforts in the deeper scope of yag that is within the scope of the kecamatan. Puskesmas Kedungadem is one of the many puskesmas in Indonesia which is located in Bojonegoro. As the spearhead of the health care system in Indonesia, the puskesmas is responsible for carrying out public health services well and can satisfy the whole community, especially the residents of the sub-district. Motivation and job stres is an important factor to generate employee job satisfaction that impact on the satisfaction of health services for all communities. This type of research is a descriptive research with quantitative approach that aims to develop and use mathematical models, theoretical, and hypothesis related to the phenomenon. This research was conducted on all health personnel with details of 32 civil servants and 11 PTT. The data were collected by giving questionnaires and direct interviews with the leaders of puskesmas. Data analysis techniques used by researchers are Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Analysis, Hiotesis Test, and Determination Coefficient Test. This research procedure starts from the pre-field stage, field study, data analysis, and conclusion. Result of data analysis from this research that is (1) Motivation have positive significant effect to employee job satisfaction with tcount value 3,642 and significance value 0,001. (2) Job stres has a significant negative effect on employee job satisfaction with tcount value of -3.875 and significance value of 0.000. (3) Motivation and job stres affect the employee job satisfaction with the value of Fhitung amounted to 30.257 and the significance value of 0.000*

*Keywords: Motivation, Job Stress, dan Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Menjalani pola hidup sehat tidaklah mudah, terkadang dengan rutinitas saat ini yang semakin hari semakin menyibukkan terkadang membuat sebagian orang lupa akan pentingnya melakukan pola hidup sehat. Penanganan gangguan kesehatan dapat dilakukan disuatu intansi seperti rumah sakit dan puskesmas. Dalam dunia kesehatan peran seorang karyawan kesehatan dalam menunjang dan menimplementasikan suatu strategi secara fungsional sangat menentukan tingkat keberhasilan puskesmas. Maka dari itu diperlukan perhatian khusus dalam pemeliharaan hubungan antara kepala puskesmas dengan karyawannya sehingga dapat diketahui tingkat kepuasan kerja para karyawan, hal itu dapat dilihat melalui penanggulangan stres keja dan memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi supaya

karyawan dapat melakukan tujuan dari puskesmas. Menurut Sopiah (2008:168) pemberian motivasi merupakan salah satu hal yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Maka perlu adanya motivasi yang diberikan kepada para karyawan untuk melakukan tujuan bersama.

Selain motivasi, stres kerja juga sering terjadi dalam organisasi maupun perusahaan. Robbins (2008:308) stres merupakan kondisi dinamis seseorang ketika menghadapi peluang maupun tuntutan sumber daya yang diharuskan oleh individu tersebut namun hasilnya dipandang tidak pasti tetapi penting. Oleh karena itu stres kerja yang berlebihan dapat berbahaya bagi karyawan, jika stres berlebihan dapat berakibat buruk terhadap kemampuan setiap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Sedangkan menurut Munandar (2011) menyatakan semakin tinggi dorongan dan tuntutan dalam berprestasi akan

memunculkan stres kerja yang tinggi. Stres kerja yang semakin tinggi akan mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang rendah bagi sebagian karyawan. Mengingat bahwa kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk kelancaran suatu organisasi, jika kepuasan kerja dirasa belum dapat terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sehingga karyawan dapat mengalami stres kerja dan tidak termotivasi (Handoko, 2008:202).

Penelitian ini berfokus pada salah satu organisasi yaitu puskesmas. Karyawan puskesmas kedungadem dituntut untuk bekerja secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dwi Yana Selaku Kepala Tata Usaha (KTU) dapat diketahui bahwa dalam melakukan pekerjaan khususnya pembuatan laporan bulanan, karyawan dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi seperti *Ms Office* pada komputer. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Kamsih selaku bidan desa pada Puskesmas Kedungadem menginformasikan bahwa beliau merasakan belum terlalu menguasai program komputer sehingga hal tersebut menjadi beban pada dirinya yang berdampak pada penumpukan dan keterlambatan dalam penyelesaian laporan dan mengakibatkan stres. Hal tersebut juga dirasakan oleh beberapa pegawai lain yang juga merasakan hal yang sama. Menurut Tunjungsari (2011) beban yang semakin bertambah akan mengakibatkan karyawan menjadi stres.

Berdasarkan data dari Puskesmas kedungadem terdapat beberapa karyawan yang merangkap jabatan sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Keenan dan Newton (1984) menyatakan bahwa kelebihan peran dan beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan stres kerja. Menurut Dewi dan Netra (2015) semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, atau sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Dewi dan Netra (2015) ada faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Febrianti, dkk (2014) *reward* dan *punishment* digunakan untuk memotivasi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Dwi Yana selaku KTU puskesmas kedungadem dalam memotivasi karyawan, pemberian *punishment* dan *reward* merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, karena dengan pemberian motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sistem *Punishment* yang diberikan biasanya berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan pemotongan JasPel, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) jika memang kesalahan yang dilakukan sangat fatal. Selain *punishment*,

pemberian *reward* seperti pujian bagi karyawan yang berprestasi serta Jasa Pelayanan (JasPel).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di Puskesmas Kedungadem, mereka menjelaskan bahwa belum puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan, karena terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja dan hal itu tidak diketahui oleh atasan karena sistem absensi yang masih manual sehingga karyawan tetap bisa melakukan absensi kapan saja tanpa sepengetahuan pimpinan.

Adanya research gap pada penelitian terdahulu serta keadaan puskesmas kedungadem maka penulis sangat tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu penulis memutuskan mengambil penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Puskesmas Kedungadem Kecamatan Kedungadem Kabupaten Bojonegoro”.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Motivasi

Handoko (2008:256) menjelaskan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan individu yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Robbins (2008:222) motivasi merupakan kesediaan individu untuk memperbesar tingkat usaha individu tersebut ke arah visi organisasi, yang didukung dengan kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhannya.

### Teori Stres Kerja

Handoko (2008:200) menjelaskan bahwa stres kerja dipandang sebagai kondisi ketegangan seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi individu tersebut. Robbins (2008:308) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi dinamis seseorang ketika menghadapi peluang maupun tuntutan sumber daya yang diharuskan oleh individu tersebut namun hasilnya dipandang tidak pasti tetapi penting.

### Teori Kepuasan Kerja

Handoko (2008:193) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu gambaran dari perasaan seseorang baik perasaan menyenangkan maupun perasaan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam Robbins (2016:49) menjelaskan bahwa kepuasan

kerja merupakan sebuah perasaan positif dalam pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dari teori-teori diatas maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3: Motivasi dan Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi yang dipilih sebagai objek dalam penelitian ini adalah Puskesmas Kedungadem yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No. 1328 Kecamatan Kedungadem Kabupaten Bojonegoro. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 43 responden yang terdiri dari pegawai PNS dan PTT Puskesmas Kedungadem.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan stres kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Berikut merupakan indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 1**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Arah prilaku ( <i>Direction of behavior</i> ) Tingkat Usaha ( <i>Level of Effort</i> ) Tingkat Kegigihan ( <i>Level of persistence</i> )
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Gejala Fisiologis Gejala Psikologis Gejala Perilaku
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri Kepuasan dengan gaji atau upah Kepuasan dengan kesempatan promosi Kepuasan dengan rekan kerja Kepuasan dengan mutu pengawasan supervise

Sumber : Diolah Penulis, 2017

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2013:52) uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuisoner agar dapat dinyatakan valid atau tidak, kuisoner tersebut dapat dikatakan valid

apabila kuisoner tersebut dapat mengungkapkan suatu variabel yang dihitung dalam kuisoner tersebut.

Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan pada item kuisoner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel motivasi, variabel stres kerja, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai korelasi diatas 0,3008. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item angket dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

**Uji Reliabilitas**

Ghozali (2013:47) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisoner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas juga memiliki kriteria dalam melakukan pengukuran yaitu dengan kriteria variabel tersebut dinyatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* > 0.70. Berikut merupakan tabel hasil dari uji reliabilitas :

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,733	10	0,70	Reliabel
Stres Kerja	0,783	10		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,735	16		Reliabel

Sumber : Data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari instrument pernyataan variabel motivasi, stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,70. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa ketiga instrument dinyatakan *reliable*.

**Uji Analisis Deskriptif**

Ghozali (2013:19) menjelaskan bahwa uji analisis deskriptif digunakan sebagai gambaran atau deskripsi empiris atas data yang telah dikumpulkan dalam penelitian dapat dilihat dari mean, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Untuk menentukan nilai dari kategori seluruh variabel dapat dilakukan dengan metode *three box method*.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif dapat diketahi bahwa nilai variabel motivasi mempunyai nilai *mean variable* 3,89 nilai ini dalam *three box method* termasuk dalam kategori tinggi. Nilai variabel stres kerja mempunyai nilai *mean variable* 2,25 nilai ini dalam *three box method* termasuk dalam kategori rendah. Nilai variabel kepuasan kerja

mempunyai nilai *mean variable* 3,85 nilai ini dalam *three box method* termasuk dalam kategori tinggi.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian uji normalitas saat ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan diketahui nilai dari Asymp. Sig. memiliki nilai  $0,474 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dengan persamaan regresi pada penelitian ini dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai dari *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas, namun jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 berarti tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat diketahui nilai VIF variabel motivasi dan stres kerja memiliki nilai 1,397 lebih kecil dari 10,00. Variabel motivasi dan stres kerja juga memiliki nilai *tolerance* 0,716 lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel tersebut.

#### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas yang telah dilakukan sehingga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar  $0,087 > 0,05$  dan variabel stres kerja sebesar  $0,055 > 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada kedua variabel tersebut.

#### Uji Linieritas

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa nilai *signifikansi linierity* dari variabel Motivasi menunjukkan angka 0,000 dan nilai tersebut  $< 0,05$  dan nilai *deviation from linierity* sebesar 0,511 hal itu menunjukkan bahwa nilai *deviation from linierity*  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa Motivasi dapat dikatakan linier terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, variabel Stres Kerja juga memiliki nilai *signifikansi linierity*  $< 0,05$  yakni 0,000 dan *deviation from linierity* sebesar 0,114 yang berarti bahwa Stres Kerja dapat dikatakan linier terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier antara variabel independen (Motivasi dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kesuksesan

Karir), persamaan regresi dalam penelitian ini benar memiliki linier sehingga untuk menguji pengaruh secara simultan dan parsial dapat menggunakan regresi linier berganda karena variabel bebas yang akan diuji lebih dari satu.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara linier antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari pengujian regresi linier berganda:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Signifikan
Motivasi (X1)	0,429	0,001
Stres Kerja (X2)	-0,457	0,000
Konstanta		3,208
R		0,776
Adjusted R <sup>2</sup>		0,582

Sumber: Data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui hasil dari uji regresi linier berganda yaitu nilai konstanta dalam penelitian ini sebesar 3,208 hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki nilai sama dengan 0 maka Kepuasan Kerja sebesar 3,208.

Nilai koefisien regresi  $b_1X_1$  variabel Motivasi adalah sebesar 0,429 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Motivasi dan variabel Kepuasan Kerja. Hal ini juga dapat diartikan bahwa penambahan satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,429 dengan asumsi variabel lain yang diteliti tetap.

Nilai koefisien regresi  $b_2X_2$  variabel Stres Kerja adalah sebesar -0,457 yang bernilai negatif. Hal ini menunjukkan hubungan yang tidak searah antara variabel Stres Kerja dan variabel Kepuasan Kerja. Hal ini juga dapat diartikan bahwa pengurangan satu satuan pada variabel Stres kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar -0,457 dengan asumsi variabel lain yang diteliti tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,642 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,021. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi

0,001<0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada variabel stres kerja dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,874 dan  $t_{tabel}$  sebesar -2,021. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 0,000<0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Uji F

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000<0,05 maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai korelasi hubungan (R) menunjukkan nilai 0,776 antara variabel motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang tinggi antara motivasi dan stres kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,582 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi dan stres kerja sebesar 58,2%, sedangkan 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis diatas maka dapat diketahui sebuah kesimpulan dari penelitian ini bahwa, semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan akan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta motivasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka dapat dipaparkan masukan bagi puskesmas yaitu bahwa puskesmas perlu memberikan motivasi yang lebih kepada pegawai terutama pada tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam bekerja. puskesmas juga perlu memperhatikan tingkat stres kerja pegawai khususnya pada segi fisiologis dan psikologis untuk meminimalisasi tingkat stres kerja pada seluruh pegawai. Selain itu puskesmas perlu melakukan pengawasan kualitas pegawai khususnya pada absensi kerja pegawai. Puskesmas sebaiknya memperbaiki sistem absensi menjadi lebih modern lagi dengan sistem finger atau sejenisnya sehingga tingkat disiplin pegawai semakin meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. P. E. L., dan Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. E-Jurnal Manajemen Undud. 4 (7).
- Febrianti, S., Musadieg, M.A., dan Prasetya A. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja: Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. Jurnal Administrasi Bisnis. 12 (1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Keenan, A., dan Newton, T. J., (1984). Frustration in Organization: Relationships to Role Stress Climate, and Psychological Strain. 57(1): 57-65
- Munandar, A. S. (2011) Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Naheed, K., dan Iqbal, S. (2016). Relationship of Motivation and Self-Efficacy with Job Satisfaction of Teachers: a Case Study of DG-Khan Education Sector. Journal of Culture, Society and Development. 15.
- Robbins, S. P. dan Timoty A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia(Persero) Bandung. Jurnal Ekonomi. 1 (1).