

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).

Rama Pramudya Putra Hadi Santoso¹ Askar yunianto²

¹Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

²Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

Abstract

This study aims to test and analyze the influence of work motivation, organizational climate and work stress on job satisfaction. The object of research in writing this thesis is PT. POS Indonesia Persero Branch of SPP Erlangga Semarang POST Office. The sampling technique in this study was to use the Random Sampling technique with a total of 100 respondents. The analytical tool used in this study is multiple regression analysis, where previously validity and reliability tests were carried out. The results of the research are: (1) Job motivation has a positive effect on job satisfaction, the higher the job motivation, the more job satisfaction will increase. (2) The organizational climate has a positive effect on job satisfaction, the better the organizational climate, the better the job satisfaction. (3) Work stress negatively affects work stress, the lower the work stress, the more job satisfaction will increase.

Keywords : *Work Motivation, Organizational Climate, Work Stress, and Job Satisfaction*

Copyright (c) 2022 Rama Pramudya Putra Hadi Santoso

✉ Corresponding author :

Email Address : pramudya3234@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah motivasi 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 (Mangkunegara, 2017). Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi.

Wirawan (2015), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Selain motivasi kerja dan iklim organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Sunyoto dan Burhanudin (2015) menyatakan bahwa stres kerja merupakan adanya kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada

suatu peluang maupun tuntutan atau sumber daya yang ada kaitannya dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya yang dipandang tidak pasti dan penting.

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demans*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2017). Sedangkan menurut Siagian stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

METODOLOGI

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis factor / *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan alat uji *Kaiser Mayer-Olkin* (KMO) sebagai syarat kecukupan sampel, apabila memiliki nilai KMO lebih dari 0,5 dan dikatakan valid apabila nilai *loading factor* lebih dari 0,4. Sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Populasi dalam penelitian ini yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang yang berjumlah 251 karyawan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Random Sampling* adalah teknik yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa melihat dan memperhatikan kesamaan atau starata yang ada dalam populasi. Dengan pertimbangan untuk menghemat waktu, tenaga dan biaya penelitian menentukan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 sampel responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevaliditan instrumen dalam suatu kuesioner. instrumen ini dikatakan valid apabila nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*. (KMO) > 0,5 dan nilai komponen matriks (*loading of factor*) > 0,4. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 19.0 yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO	<i>loading of factor</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1		0,942	Valid
	Y.2		0,834	Valid
	Y.3		0,825	Valid
	Y.4		0,898	Valid
	Y.5		0,885	Valid
	Y.6		0,834	Valid
	Y.7		0,799	Valid

	Y.8	0,621	0,908	Valid
	Y.9		0,686	Valid
	Y.10		0,485	Valid
	Y.11		0,898	Valid
	Y.12		0,756	Valid
	Y.13		0,811	Valid
	Y.14		0,661	Valid
	Y.15		0,759	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1		0,886	Valid
	X1.2		0,957	Valid
	X1.3		0,570	Valid
	X1.4		0,865	Valid
	X1.5		0,957	Valid
	X1.6		0,734	Valid
	X1.7		0,656	Valid
	X1.8		0,697	Valid
	X1.9	0,636	0,646	Valid
	X1.10		0,570	Valid
	X1.11		0,558	Valid
	X1.12		0,630	Valid
	X1.13		0,714	Valid
	X1.14		0,774	Valid
	X1.15		0,850	Valid
Iklim Organisasi (X2)	X2.1		0,797	Valid
	X2.2		0,770	Valid
	X2.3		0,788	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, iklim organisasi dan stress kerja menunjukkan korelasi antar masing-masing indikator terhadap konstruk dari setiap variabel pada semua indikator dan dinyatakan valid. Karena nilai dari keempat variabel tersebut telah memenuhi ketentuan dalam kecukupan sampel yaitu dengan nilai KMO lebih dari 0,5 dan nilai *Loading Factor* lebih dari 0,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada setiap indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,923	> 0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,745	> 0,7	Reliabel

Iklim Organisasi	0,811	> 0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,739	> 0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, iklim organisasi dan stress kerja adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3. Uji Regresi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.413	7.797		.053	.958
	Motivasi_Kerja	.543	.127	.338	4.268	.000
	Iklim_Organisasi	.552	.102	.448	5.415	.000
	Stres_Kerja	-.191	.090	-.152	-2.117	.037

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dari hasil analisis maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi liner berganda terbentuk adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,338 X_1 + 0,448 X_2 - 0,152 X_3$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

1. Koefisien regresi variabel motivasi kerja atau $\beta_1 = 0,338$, karena bertanda positif (+) artinya semakin meningkat motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat
2. Koefisien regresi variabel iklim organisasi atau $\beta_2 = 0,448$, karena bertanda positif (+) artinya apabila iklim organisasi baik maka kepuasan kerja karyawan juga semakin baik.
3. Koefisien regresi variabel stres kerja atau $\beta_3 = 0,152$, karena bertanda negatif (-), artinya apabila stres kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah maka kepuasan kerja semakin meningkat.
4. Berdasarkan hasil dari regresi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi kerja dan stres kerja dengan nilai beta 0,338.

Berdasarkan hasil analisis data maka akan dilakukan pembahasan secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Stres Kerja (X3), sedangkan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y), dengan analisis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja maka organisasi harus berupaya meningkatkan kepuasan terhadap karyawan. Temuan hasil penelitian yang mendukung penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Sutanto (2019), Adrian dan Arianto (2022), dan Andriani dan Suhermin (2022) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang, semakin baik iklim organisasi yang ada di PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, apabila karyawan pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang merasakan iklim organisasi yang nyaman di perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan iklim organisasi maka perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan. Temuan hasil penelitian yang mendukung penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan Andriyani dan Dewi (2019), Astuti dan Surya (2020), dan Adrian dan Arianto (2022) yang menyatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X3) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang, semakin menurun stres kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, apabila karyawan pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang merasakan stres kerja yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan menurun. Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk menurunkan stres kerja maka organisasi harus berupaya meningkatkan kepuasan terhadap karyawan. Temuan hasil penelitian yang mendukung penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Andriyani dan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruan dan Tewel

(2019) dan Adrian dan Arianto (2022) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang. Semakin tinggi iklim organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang. Semakin rendahnya tingkat stres kerja maka akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Referensi :

- Abdurrahmat, Fathoni. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Andriani dan Suhermin. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 11, Nomor 4
- Adrian dan Arianto. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, Vol. 10 No. 1 Januari 2022 page: 167 –179
- Andriyani dan Dewi. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 10, 2020 : 3463-3485
- Anoraga, 2017, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Semarang.
- Astuti dan Surya. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi , Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Traksaksional Terhadap kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9. No. 1 :1-20
- Dewi dan Netra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1933-1948
- Handoko, T. Hani. 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPPE
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Steppen. P. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2017. Organizational Behavior . Edition 15. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Ruan dan Tewel. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4681-4690
- Siagian, Sondang. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. Perilaku Organisasional. Yogyakarta. CAPS
- Sutanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*. Volume 18 Nomor 1
- Sutrisno Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Usmara. 2016. Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik. Yogyakarta: Amara books
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.