

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Selama Masa Pandemi Covid – 19

Effect of Job Motivation and Job Satisfaction On Employee Stress of PT. PLN (Persero) Generating During The Covid-19 Pandemic

Sella Novia¹, Abdul Haris¹ & Nefi Darmayanti^{2*}

¹Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana,
Universitas Medan Area, Indonesia

² Program Studi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 13 Februari 2022; Direview: 13 Februari 2022; Disetujui: 27 April 2022

*Corresponding Email: nefidarmavanti@uinsu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Subjek penelitian sebanyak 111 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengambilan data dilakukan menggunakan skala likert yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala motivasi kerja, skala kepuasan kerja, dan skala stres kerja. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi covid-19 sebesar 41,9% sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dari hasil penelitian di tarik kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Stres Kerja

Abstract

This study aims to see the effect of work motivation and job satisfaction on job stress of employees of PT. PLN (Persero) generation during the covid-19 pandemic. The research subjects were 111 people with the sampling technique using total sampling. Data were collected using a Likert scale consisting of three scales, namely the work motivation scale, job satisfaction scale, and work stress scale. Data analysis technique using multiple regression analysis. The results obtained that there is a significant influence between work motivation and job satisfaction on work stress of employees of PT. PLN (Persero) generation during the covid-19 pandemic. The magnitude of the influence of motivation and job satisfaction on the work stress of employees of PT. PLN (Persero) generation during the covid-19 pandemic was 41.9% while the remaining 58.1% was influenced by other factors outside the study. From the results of the study, it was concluded that there was an effect of motivation and job satisfaction on employee job stress.

Keywords: Work Motivation; Job Satisfaction; Job Stress

How to Cite: Novia, S Haris, A. & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Selama Masa Pandemi Covid – 19, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (1): 123-134



PENDAHULUAN

Karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi dan diharapkan produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan, karenanya karyawan harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini. Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Barthos (2012), manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya. Setiawan (2012) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas daripada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dan kontinyu dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres, motivasi, serta kepuasan kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

Dalam suatu perusahaan BUMN, perubahan merupakan suatu hal yang sangat lazim terjadi. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap individu agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan tuntutan kerja yang tinggi setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Berbagai macam keinginan dan kebutuhan diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu perusahaan. Namun tidak semua keinginan maupun kebutuhan karyawan tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak dalam bidang perdagangan maupun yang bergerak dalam bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Ketidakberhasilan lembaga atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidakmampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres di kalangan karyawan.

Stres kerja yang tinggi pada karyawan, ditambah dengan motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Sumber daya manusia yang baik adalah memiliki kualitas dan akan berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari organisasi tersebut (Brury, 2016). Pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).



Stres kerja biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres kerja itu sendiri. Masyarakat awam menggambarkan stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang. Moorhead dan Griffin (2013) mendefinisikan stres kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Pada umumnya stres kerja dipandang sebagai kondisi yang negatif. Namun stres kerja dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres kerja muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stres kerja dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan- gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres kerja menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Stres kerja yang berlebihan dapat berbahaya bagi karyawan, jika stres berlebihan dapat berakibat buruk terhadap kemampuan setiap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres kerja yang semakin tinggi akan mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang rendah bagi sebagian karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan yang dituntut untuk bekerja secara maksimal. Dapat diketahui bahwa dalam melakukan pekerjaan khususnya pembangkitan banyak faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain akses jalan yang rusak dan jarak tempuh yang cukup jauh serta kantin yang hanya buka di jam operasional kantor saja merupakan penyebab lain membuat para karyawan stres dalam bekerja. Di masa pandemi ini para karyawan shift malam kurang istirahat sehingga imun tubuhnya menurun dan terpapar virus covid-19. Banyak karyawan yang long shift untuk merangkap karyawan yang terpapar virus covid-19 sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Kerusakan alat di bagian produksi yang membuat kerja jadi terhambat. 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.

Stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, organisasi dan pribadi. Stres memang tidak dapat di hindari, melainkan bagaimana seseorang dapat meminimalisir stres tersebut sehingga masih dapat bertindak positif. Selalu berpikir positif adalah kunci terhindar dari stres. Hal yang perlu di ketahui dalam mengelola stres antara lain adalah dengan mengenali dulu perasaan yang penuh dengan tekanan, dan melakukan kegiatan positif sehingga memunculkan perasaan positif juga terhadap diri sendiri. Pada saat pandemi covid-19 ini pun ada beberapa hal yang dapat dilakukan agar stres dapat dikendalikan, antara lain dengan melakukan kegiatan positif bersama keluarga dirumah, tetap mengikuti anjuran dari pemerintah, menjaga imunitas tubuh, tetap menjalin komunikasi dengan rekan atau keluarga jauh melalui aplikasi dan yang penting selalu berpikir positif.

Suatu organisasi yang siap berjalan maju harus memiliki manajemen yang tersusun dengan baik, dimulai dari kinerja sampai dengan perlakuan baik bagi pegawainya. Di sisi lain pembinaan dan pemeliharaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan mengingat pegawai adalah



asset penting organisasi. Maka dari itu hal-hal yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja seperti motivasi dalam bekerja, kepuasan kerja, dan terlebih stres kerja harus diperhatikan, menjaga agar tidak terjadi penurunan kinerja yang dalam hal ini pembangkit listrik. Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang tinggi dapat dimulai dari setiap individu pegawainya, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pegawai agar eksistensi tetap terjaga. Motivasi yang rendah akan membuat pegawai malas dalam bekerja, sering absen dan tidak terpikir lagi bagaimana caranya agar visi misi dari instansi tercapai dan motivasi rendah tersebut menimbulkan ketidakpuasan pegawai.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi karyawan sakit, baik fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi di atas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi.

Faktor pribadi yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah motivasi kerja pada karyawan. Menurut Dewi dan Netra (2015) ada faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu motivasi. Sedangkan menurut Febrianti, dkk (2014) reward dan punishment digunakan untuk memotivasi karyawan. Dalam memotivasi pegawai, pemberian punishment dan reward merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai, karna dengan pemberian motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sistem Punishment yang diberikan biasanya berupa teguran lisan, teguran tertulis, di mutasi ke bagian lain dan pemotongan uang shift, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) jika memang kesalahan yang dilakukan sangat fatal. Selain punishment, pemberian reward seperti pujian bagi karyawan yang berprestasi, kinerja yang maksimal. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerjaseseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik.

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan



keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas serta terintegritas untuk mencapai kepuasan kerja.

Namun ada pula tipe individu yang tidak tahan secara mental menghadapi tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stres serta tidak termotivasi untuk bekerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja menurun. Untuk mengoptimalkan potensi dan kontribusi sumber daya manusia, faktor permasalahan lainnya yang sangat mempengaruhi stres kerja selain motivasi adalah kepuasan dari sumber daya manusia dalam bekerja. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya tersebut. Dimana suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka adalah tindakan nyata yang terjadi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung orang dapat menilainya.

Pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu perusahaan. Dengan adanya suatu kepuasan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan giat, maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat dengan sendirinya tetapi sebaliknya, kurang atau tidak adanya kepuasan kerja dapat menghambat kinerja perusahaan. Teori-teori tersebut di atas didukung dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Putro, Riana, dan Made Surya (2015) menemukan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hal ini relevan dengan penelitian Mansoor et al. (2011) dan Cummins (1990) stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti et al, 2011). Stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan (Jehangir, 2011). Hasil ini sesuai dengan teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dalam Robbins (2001) menyatakan jika keinginan lebih tinggi sulit dicapai maka kepentingan yang lebih penting akan diutamakan. Teori ini sesuai dengan konsep stres kerja seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Adanya pengaruh antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja (Jehangir, 2011 dan Iqbal dan Waseem, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Begitupun terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan, hal ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan. Sesuai dengan pendapat Nawawi (1998), kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian (Kurnia, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk apabila terdapat motivasi kerja pada karyawan. Motivasi akan dapat mempengaruhi kepuasan pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) yang membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang tinggi didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya

suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehinggawtindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja pun akan meningkat. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan pada masa pandemi seperti saat ini. Jika karyawan sudah mendapatkan itu semua baik motivasi dan kepuasan kerja sangat tidak mungkin karyawan mengalami stres kerja. Sejatinya setiap perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang signifikan serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Salah satu bagian yang memegang peranan vital dalam tumbuh berkembangnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset terbesar suatu perusahaan sehingga mengelola dan mengembangkan aset sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mempertahankan dan memajukan suatu perusahaan dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat saat dia melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat juga terlihat dari cara interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sikap ini tercerminkan oleh kemauan, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja akan ternikmati oleh karyawan jika mendapatkan apa yang seharusnya menjadi hak mereka. Masalah yang sering terjadi mengenai isu kepuasan kerja adalah karena kepuasan merupakan hal yang relatif tergantung cara kita memandang. Sebagian orang merasakan kepuasan ketika mendapatkan pekerjaan sesuai dengan hobinya. Ada juga yang merasa puas ketika melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan sebagian orang yang lainnya merasakan kepuasan kerja ketika diberi penghargaan atas hasil kerjanya.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan hasil kinerja sesuai dengan apa yang perusahaan berikan terhadapnya. Jadi tingkat kepuasan kerja adalah kinerja yang optimal diberikan kepada suatu perusahaan dan hasil yang diberi perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stres kerja maka produktivitas pun akan meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan melakukan analisa tingkat kepuasan kerja kepada karyawan secara berkala demi mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif tidak hanya kepada kinerja, tetapi juga menjadi anggota sejati organisasi suatu perusahaan meskipun dimasa pandemi Covid-19 banyak karyawan yang berfikir negatif baik terhadap perusahaan maupun manusianya. Motivasi, Kepuasan kerja, dan Stres Kerja merupakan aspek yang terdapat dalam diri setiap karyawan dan memiliki peranan penting dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan terlebih dalam kondisi pandemi Covid-19. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Namu Ukur selama masa pandemi Covid-19.

Berkaitan dengan substansi pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat diungkapkan bahwa fenomena yang terjadi pada puskesmas Namu Ukur memiliki aspek kritis dalam pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini menarik peneliti untuk melihat lebih jauh bagaimana stres kerja pegawai Puskesmas Namu Ukur selama masa pandemi Covid-19 serta hubungannya dengan motivasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut mendorong peneliti untuk



melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X) : Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan yang berjumlah 117 orang.

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sedangkan sampling adalah cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh objek penelitian hanya sebagian dari populasi saja. Pengukuran sampel merupakan langkah-langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Maka dari itu, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 111 karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yaitu: pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Daftar pertanyaan tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian yang akan diteliti.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Menurut Sugiyono (2013) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Uji statistik deskriptif adalah sebuah analisis dari data yang diperoleh untuk dikaji apakah hasil penelitian per sampel dapat digeneralisasikan. Menurut Sugiyono (2013) yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Uji statistik Deskriptif ini bertujuan untuk

mengungkapkan deskripsi data penelitian ini yang terdiri dari Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (Y). Cara untuk menggunakan metode ini yakni:

1. Melakukan tabulasi data tanggapan responden dalam angket yang disebar yakni X1, X2, dan Y.
2. Menetapkan skor untuk tanggapan responden.
3. Menghitung total skor tanggapan setiap responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan

Penjelasan hipotesis statistika pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan, yaitu:

Ho : motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

Ha : motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

Uji hipotesis dilakukan pada 111 orang karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan yang sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap stres kerja di lihat dari nilai koefisien $r_{xy} = -0,543$ dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres kerja. Koefisien determinan (R^2) dari pengaruh motivasi kerja terhadap variabel terikat stres kerja adalah sebesar $r^2 = 0,295$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja di bentuk oleh motivasi kerja dengan kontribusi sebesar 29,5%. Besar ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap stres kerja.

Hasil dari pengambilan keputusan di atas yaitu dengan melihat perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{ta} . Hasil analisis secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap stres kerja diperoleh $r_{hitung} = 0,543$ dan nilai Sig. = 0,05 sementara nilai $r_{tabel} = 0,295$. Oleh karena itu $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan. Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor untuk menurunkan stres kerja. Hal tersebut berlaku pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan dimana karyawan memiliki perasaan positif terhadap intensitas yang dilakukan, motivasi kerja yang tercermin dari arah, ketekunan dari yang membuat karyawan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Pengaruh antara kedua variabel ditinjau berdasarkan pengaruh secara general dan pengaruh antara masing-masing faktor motivasi kerja yaitu intensitas, arah dan ketekunan dengan stres kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan sebagian besar memiliki tingkat stres yang tinggi diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang mayoritas berada dalam tingkat yang rendah. Karyawan mampu mengatur intensitas, arah dan ketekunan, mampu mengurangi stres kerja hanya bagi sebagian besar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mengarah pada aktivitas yang sehat yang akan menurunkan stres kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat menurun ketika organisasi mendukung tercapainya motivasi kerja pada karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat stres kerja yang diperoleh, begitupun sebaliknya baik ditinjau secara general maupun berdasarkan faktor motivasi kerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang juga membuktikan motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan kata lain jika stresnya meningkat maka motivasi kerja akan menurun dan sebaliknya motivasi kerja meningkat maka

stres kerja menurun, Naradhipa (2016). Kurangnya motivasi kerja bisa menyebabkan stres kerja pada karyawan dan jika stres meningkat maka akan menyebabkan kemalasan kerja pada diri karyawan.

Didukung dari penelitian sebelumnya peneliti membuktikan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap stres kerja yang dilakukan pada 111 orang karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan, hasilnya menunjukkan walaupun berbeda dalam hal jumlah sampel, karakteristik sampel, jenis pekerjaan, tempat penelitian, dan banyak perbedaan lain. Namun penelitian ini memberikan gambaran yang serupa dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu ditemukan bukti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap stres kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan

Penjelasan hipotesis statistik mengenai pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan, yaitu:

Ho : kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

Ha : kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

Uji hipotesis dilakukan pada 111 orang karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan yang sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja di lihat dari nilai koefisien $r_{xy} = -0,643$ dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja. Koefisien determinan (R^2) dari pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel terikat stres kerja adalah sebesar $r^2 = 0,414$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja di bentuk oleh kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 41,4%. Besaran ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap stres kerja.

Hasil dari pengambilan keputusan di atas yaitu dengan melihat perbandingan nilai r_{hitung} dan r_t . Hasil analisis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja diperoleh $r_{hitung} = -0,643$ dan nilai Sig. = 0,05 sementara nilai $r_{tabel} = 0,414$. Oleh karena itu $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan. Secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin turun pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan sebagian besar memiliki tingkat stres yang tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang mayoritas berada pada tingkat rendah. Karyawan mampu memiliki semangat dalam bekerja, inisiatif, dan pengabdian dalam pekerjaannya. Perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan yang memiliki keterkaitan dalam pekerjaannya, yaitu berusaha menjaga kualitas hasil kerjanya, merasa tertantang ketika diberikan tugas yang sulit, karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan oleh perusahaan, dan karyawan merasa senang ketika bekerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja, Made Surya (2015). Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hal ini relevan dengan penelitian Mansoor et al. (2011) dan Cummins (1990) stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber

stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait.

Didukung dari penelitian sebelumnya, penelitian ini membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan stres kerja yang dilakukan pada 111 orang karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan, hasilnya menunjukkan gambaran yang serupa dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu ditemukan bukti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan

Penjelasan hipotesis statistik mengenai pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan, yaitu:

Ho : motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

Ha : motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

Uji hipotesis dilakukan pada 111 orang karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan yang sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja di lihat dari nilai koefisien $r_{xy} = 0,647$ dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja. Koefisien determinan (R^2) dari pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel terikat stres kerja adalah sebesar $r^2 = 0,419$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja di bentuk oleh kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 41,9%. Besaran ini membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja dengan stres kerja.

Stres kerja sebagai sikap positif yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Ketika karyawan yang merasa puas dan nyaman dengan keadaan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memberikan *effort* kerja yang lebih dalam pekerjaannya sehingga mendatangkan peluang keberhasilan pada perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil karya karyawan akan meningkat secara optimal. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial.

Faktor fisik yang dapat mempengaruhi stres kerja salah satunya adalah motivasi kerja. Ketika karyawan mampu mengatur kepuasannya dengan organisasi lain, waktu untuk bekerja dan keluarga, serta kepuasan terhadap keterlibatan tersebut maka karyawan dapat mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga termasuk salah satu faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai faktor sosial yang mempengaruhi stres kerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang juga membuktikan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan, Ni Putu Enika Lestari Dewi (2015). Kurangnya motivasi dan kepuasan kerja menyebabkan karyawan stres kerja artinya semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja karyawan maka stres kerja akan menurun dan sebaliknya jika stres kerja meningkat maka motivasi dan kepuasan kerja akan menurun.

Berdasarkan penelitian tersebut, penelitian membuktikan adanya pengaruh yang simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja yang dilakukan pada 111 orang karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan, hasilnya menunjukkan gambaran yang serupa dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu ditemukan bukti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja. Semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja.



SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,966 dengan sig. 0.05. Maka, dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah stres kerja karyawan dan juga sebaliknya. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,804 dengan sig. 0.05. Maka, dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis f_{hitung} sebesar 38,903 lebih besar dari sig, 0.05 dan R Square sebesar 0.419 yang artinya besaran pengaruh kedua variabel adalah sebesar 41.9 % sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Barthos, B. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bhatti, N., Jiskani, M., Pathan, M.A., Magsi, M.R. (2011). Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan. International Business Research, Vol.4, No.3, pg 264-270.
- Cummins, R.C. 1990. Job Stress and Buffering Effort of Supervisory Support. Group and Organizational Studies, Vol. 15, No.1, pg 92-104.
- Danang, S. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dewi, P. E. L., & 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 (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, H. (1998). Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal, M.I., and Waseem, M.A. (2012). Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. International Journal of Human Resource Studies, 2(2), 21-235
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Soherwardi, S. (2011). Effects of job stress on job performance and job satisfaction. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 3(7), 453-465.
- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 15-24.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. Journal of Business Studies Quarterly, 2(3), 50.
- Moorhead dan Griffin. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 3(2).
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4(2), 125-145.



- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: konsep, konrtoversi, aplikasi*.
- Setiawan, T. (2012). *MSDM, Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktifitas*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Tesis Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.

