

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA MERAUKE

EFFECT OF WORK STRESS AND MOTIVATION TO EMPLOYEES AND EMPLOYEE PERFORMANCE PT PLN (PERSERO) AREA MERAUKE

¹Dewi Putri Anjar Wulan, ²Syamsu Alam, ³Fauziah Umar

¹Universitas Musamus Merauke (*dedewiput.dp@gmail.com*)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (*syamsualam60@yahoo.com*)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (*umar.fauziah@yahoo.com*)

ABSTRAK

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mendasarkan pada pendekatan yang dilakukan dengan cara pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik yang didukung oleh studi kepustakaan dan alat pengumpul data berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

One of the organizational resources that has an important role in achieving its objectives is human resources. This study aims to determine the effect of Stress Work and Motivation Against Satisfaction and Employee Performance PT PLN (Persero) Area Merauke. The type of research used in this study is quantitative approach. The quantitative approach is based on the approach done by recording and analyzing the data of the research results by using statistical calculations supported by literature study and data collection tool in the form of questionnaires distributed to employees of PT PLN (Persero) Merauke Area. The results showed that partially between work stress and work motivation have positive and significant effect to job satisfaction, work stress and work motivation have positive and significant influence to employee performance, as well as job satisfaction have positive and significant effect to employee

performance. As for the indirect influence indicates that job satisfaction can mediate the effect of work stress and work motivation on employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Job Satisfaction,, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia – 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 (2012:4), 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 asset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Barthos (2012:3), manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya. Setiawan (2012:16) 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 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.

Menurut Hasibuan (2005:143), motivasi 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 yang didefinisikan

oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:93) yaitu bahwa 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. 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. 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 Ayub, Nadia dan Shagufta Rafif (2011) yang meneliti 80 *middle manager* dari beberapa bank berbeda di Karachi, Pakistan menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan diperkuat dengan hasil penelitian dari Pratama (2017), dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. 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 terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang

apabilawkebutuhan serupa muncul. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja pun akan meningkat.

Situs dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Merauke yang beralamat di JL. Trikora No. 1 Merauke, Kecamatan Merauke, Kabupaten Merauke. Penelitian ini dilakukan selama ± 1 bulan yaitu mulai dari bulan Februari 2018 dan berakhir pada bulan Maret 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke yang berjumlah 52 orang.

Menurut Arikunto (2006:134) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila jumlah populasinya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau lebih. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 52 orang karena kurang dari 100, dengan kata lain mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel

Metode Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur atau Path Analisis dengan menggunakan software SPSS 21. Aplikasi ini dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. SPSS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruknya. Selain itu, dalam SPSS dapat dilakukan uji *validitas*, *reabilitas*, hingga analisis jalur atau biasa disebut dengan istilah PATH.

HASIL

Lampiran 1 menunjukkan bahwa menjelaskan bahwa r hitung $>$ r tabel dengan hasil tersebut dapat mengartikan bahwa item pernyataan-pernyataan pada variabel stres kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja adalah sah atau valid atau layak dipakai.

Lampiran 2 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas dengan melihat nilai cronbach alpha $>$ 0.60, mengartikan bahwa variabel Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja (Y) reliabel, hal ini bahwa variabel-variabel diatas stabil dan konsisten dapat digunakan.

Lampiran 3 menunjukkan persamaan jalur I sebagai berikut: $Z = 2,629 - 0,161 (X_1) + 0,270 (X_2)$, Konstanta sebesar 2,629, menyatakan bahwa jika tidak ada stress kerja dan motivasi maka kepuasan kerja karyawan sebesar 2,629.

Lampiran 4 menunjukkan konstanta sebesar 0,117 menyatakan bahwa jika tidak ada stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan sebesar 0,117 satuan.

Lampiran 5 menunjukkan bahwa nilai R adalah sebesar 0,946. Hal tersebut menunjukkan bahwa *korelasi* atau hubungan antara kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke dengan stres kerja dan motivasi mempunyai hubungan yang erat / kuat, hal ini dapat dilihat karena $R = 0,946 > 0,5$. Angka *Adjusted R square* adalah 0,891 (selalu lebih kecil dari *R square* atau *koefisien determinasi* adalah 0,895), hal ini berarti kontribusi dari kedua variabel bebas yang meliputi stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke adalah sebesar 89%. Sedangkan sisanya sebesar 11% (100%-89%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termuat dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengolahan data dari dua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang *significant*.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan

Dari hasil pengujian hipotesis 1 di atas, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke, maka kepuasan kerja karyawan akan

menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

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 hubungan antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja (Jehangir, 2011 dan Iqbal dan Waseem, 2012).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) yang membuktikan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. indikator beban kerja yang berlebihan menjadi aspek penting yang mempengaruhi meningkatnya stress kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan membuat seorang karyawan merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja di tempat kerjanya dimana karyawan tersebut bekerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan

Berdasarkan analisis statistik, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin meningkat motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Area Merauke maka akan memberikan kepuasan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. 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 (1998:351), 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.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa stres kerja dari karyawan pada PT PLN (Persero) Area Merauke tinggi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Ini berarti mereka yang bekerja disana mengalami tekanan dalam pekerjaan sehingga mereka kurang bisa bekerja dan mendapatkan hasil yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan (Rose, 2009).

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bashir, 2010) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan di Pakistan dan hasilnya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan berkurang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Zameer, 2014) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada industri minuman di Pakistan. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Para peneliti ini menekankan pada kebutuhan manusia karena kebutuhan manusia memainkan peran penting untuk memotivasi karyawan dalam

organisasi. Hal yang sama ditemukan oleh Wahab (2017) yang meneliti pada karyawan sektor publik.

5. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Hasil dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2004:17), menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya. Jika aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja akan berpengaruh sekali terhadap aktualisasi diri karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke dengan tindakan penunjukan kemampuan dan keterampilan terhadap penyesuaian kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, mereka juga tidak akan memperoleh kematangan psikologis dan pada gilirannya akan mengalami frustrasi sehingga kinerja menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudah, 2015) yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan

Berdasarkan hasil uji statistik, kepuasan kerja yang dianalisis secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh lebih besar pada hasil pengujian secara tidak langsung. Sehingga kepuasan kerja memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Utomo, 2017) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat melalui kepuasan kerja. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri.

Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

7. Pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibanding pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. Jadi, motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya faktor-faktor pembentuk motivasi kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke yang didasarkan pada hasil penyebaran kuesioner terhadap 52 orang karyawan diperoleh kesimpulan :

- 1) Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke.
- 2) Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerjakaryawan PT PLN (Persero) Area Merauke.
- 3) Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan variabel kerjakaryawan PT PLN (Persero) Area Merauke.
- 4) Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke.
- 5) Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kerjakaryawan PT PLN (Persero) Area Merauke.
- 6) Adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara stres kerja dengan variabel kerjakaryawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Area Merauke.

Adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara motivasi dengan variabel kerjakaryawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Area Merauke.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran terkait dengan penelitian ini, diantaranya:

- 1) Manajemen PT PLN (Persero) Area Merauke hendaknya lebih mengoptimalkan motivasi kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke, dengan cara menekankan pada pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sejawat dalam organisasi seperti dengan cara mengikutsertakan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Pemberikan kepuasan karyawan dengan cara reward, baik berupa insentif maupun pengembangan karir.
- 3) Pihak Manajemen PT PLN (Persero) Area Merauke hendaknya meningkatkan pengawasan / supervisi dan pembinaan terhadap kinerja karyawan baik secara berkala maupun rutin.
- 4) Pemberian kesempatan bagi seluruh karyawan untuk dapat mengikuti berbagai pelatihan serta peningkatan disiplin bagi karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke.
- 5) Mengoptimalkan kinerja karyawan.
- 6) Selalu menginformasikan pemahaman karyawan akan pentingnya kualitas bekerja. PT PLN (Persero) Area Merauke diharapkan untuk menerapkan paradigma baru dalam penilaian kinerja, yaitu penilaian terhadap kinerja karyawan di samping dilakukan oleh atasan juga dilakukan oleh rekan sekerja untuk menghindari subjektivitas dalam penilaian kinerja.
- 7) Penilaian terhadap kinerja harus mempertimbangkan faktor pekerjaan dan karakteristik personal karyawan, kemudian hasil penilaian terhadap kinerja diberikan umpan balik kepada karyawan dan ditindaklanjuti serta dikelola untuk kepentingan strategik, administratif, dan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ayub, Nadia and Shagufta Rafif. 2011. *The Relationship Between Work Motivation And Job Satisfaction*. Pakistan, Bussiness Review July 2011.
- Bashir, Usman and Muhammad Ismail Ramay. 2010. *Impact of Stress On Employee Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. International Journal of Marketing Studies Vol. 2.

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kar-yawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan : Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10 (2), h: 124-135.
- Ghozali, Imam. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. Jurnal. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurnia, Awang Mada dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Askes (Persero), Cabang Boyolali)*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Mahmudah, Enny W. 2015. *Effect of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at Pt Mount Dreams Indonesia in Gresik*. The International Journal Of Business & Management (ISSN 2321 – 8916). Doctoral Economic Faculty, Bhayangkara University of Surabaya, Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Mohammad Rifky Bagus dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Utomo, Kristianto. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017: 217 – 229.
- Wahab, Wahab dkk. 2017. *Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten soppeng*. Jurnal Mirai Management Vol. 2 No. 2 hal. 405-422.
- Zameer, Hashim dkk. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4 (1), pp. 293–298

Lampiran 1. Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0.852	0.2732	Valid
	0.839	0.2732	Valid
	0.645	0.2732	Valid
	0.754	0.2732	Valid
	0.776	0.2732	Valid
	0.720	0.2732	Valid
	0.763	0.2732	Valid
	0.851	0.2732	Valid
	0.844	0.2732	Valid
	0.844	0.2732	Valid
Motivasi (X ₂)	0.989	0.2732	Valid
	0.971	0.2732	Valid
	0.989	0.2732	Valid
	0.992	0.2732	Valid
	0.991	0.2732	Valid
	0.930	0.2732	Valid
	0.929	0.2732	Valid
	0.989	0.2732	Valid
	0.991	0.2732	Valid
	0.989	0.2732	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.797	0.2732	Valid
	0.867	0.2732	Valid
	0.621	0.2732	Valid
	0.867	0.2732	Valid
	0.797	0.2732	Valid
	0.867	0.2732	Valid
	0.867	0.2732	Valid
	0.621	0.2732	Valid
	0.797	0.2732	Valid
	0.867	0.2732	Valid
Kinerja (Y)	0.959	0.2732	Valid
	0.716	0.2732	Valid
	0.959	0.2732	Valid
	0.959	0.2732	Valid
	0.959	0.2732	Valid
	0.716	0.2732	Valid
	0.959	0.2732	Valid
	0.959	0.2732	Valid
	0.959	0.2732	Valid
	0.716	0.2732	Valid

Sumber: hasil penelitian, 2018 (data diolah pada spss v.21)

Lampiran 2. Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0.950	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.995	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.952	Reliabel
Kinerja (Y)	0.977	Reliabel

Sumber: hasil penelitian, 2018 (data diolah pada spss v.21)

Lampiran 3. Coefficients Jalur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.629	1.276		2.061	.044
STRES_KERJA	-0.161	.076	-0.206	-5.314	.000
MOTIVASI	.270	.062	.345	4.380	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Lampiran 4. Coefficients Jalur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.117	1.158		.101	.920
STRES_KERJA	-.902	.158	-.844	-5.727	.000
MOTIVASI	.163	.063	.187	2.579	.013
KEPUASAN	0.778	.123	0.601	4.434	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 5. Model Summary II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.933	2.236

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI, STRES_KERJA