

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. INDOFOOD CBP SUKSES
MAKMUR PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

REZKI RAMADHANIF
NPM: 165210637

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Rezki Ramadhanif
NPM : 165210637
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Dr, Desy Mardianti, SE., MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si ()
2. Deswarta, SE., MM ()

Pekanbaru, 05 April 2022

Mengetahui:

Pembimbing

(Dr. Desy Mardianty, SE., MM)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rezki Ramadhanif
NPM : 165210637
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	02/11/2021	x	- Latar belakang masalah ditambahkan - Jelaskan stress kerja seperti apa - Penelitian terdahulu minimal 5 buah - Rencana daftar Pustaka	
3.	16/11/2021	x	- Latar belakang masalah - Operasional variabel di perbaiki teorinya yang jelas - Penelitian terdahulu	
3.	12/12/2021		- Acc kuesioner	
4.	15/02/2022	x	- Acc Ujian Seminar Hasil	

Pekanbaru, 05 April 2022
Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, Maret 2022

Saya yang membuat pernyataan,

Rezki Ramadhanif

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK PEKANBARU

REZKI RAMADHANIF

NPM: 165210637

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Indofood. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti, yaitu karyawan bagian produksi yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan dan stress kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. INDOFOOD CBP SUCCESS MAKMUR TBK PEKANBARU

REZKI RAMADHANIF

NPM: 165210637

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and work stress on employee job satisfaction at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at PT. Indofood. The sampling technique in this study used the purposive sampling technique, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher, namely the production division employees, totaling 54 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26 analysis. The results of this study indicate that work motivation partially has a significant positive effect and work stress partially has a significant negative effect on employee job satisfaction at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

Key Word: Work Motivation, Work Stress and Employee Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi tulisan ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Papa Ibrahim dan Mama Nuriyanti terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, abang dan kakak serta keluarga terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti

dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Terimakasih yang selalu mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Ibu Eva Sundari, SE., MM CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desy Mardianty, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada yang tersayang (pacar) yaitu Ayu yang selalu mensupport dan menemani penulis selama menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak yang bersedia menyediakan waktunya untuk menemani penulis setiap waktu untuk ke kampus.
7. Kepada teman-teman seperjuangan yaitu Ikram serta teman- teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih yang selalu mendukung dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini meskipun membutuhkan waktu yang panjang kalian tetap jadi teman setia penulis

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 5 Februari 2022

Rezki Ramadhanif



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Motivasi Kerja	11
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
2.1.3 Tujuan Motivasi	15
2.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi	16
2.2 Stress Kerja	21
2.2.1 Pengertian Stress Kerja.....	21
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	23
2.2.3 Konsekuensi Stress Kerja	24
2.2.4 Strategi Manajemen Stress Kerja.....	25
2.2.5 Indikator Stress Kerja	29
2.3 Kepuasan Kerja	30
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	30
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja.....	32
2.3.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	34
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	36
2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	37
2.5 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja	38

2.6 Penelitian Terdahulu.....	38
2.7 Kerangka Pemikiran	40
2.8 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	41
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Jenis dan Sumber Data	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.....	54
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	57
4.3 Struktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk	57
4.4 Tugas dan Wewenang Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.....	58
4.5 Aktivitas Perusahaan	62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Umum Responden.....	63
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	63
5.1.2 Usia Responden	64
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden.....	65
5.1.4 Masa Kerja Responden.....	66
5.2 Uji Kualitas Data.....	67
5.2.1 Uji Validitas.....	67
5.2.2 Uji Reliabilitas	68
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	70
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja	85
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	98
5.6 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja	111

5.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	111
1. Uji Normalitas	111
2. Uji Multikolinearitas	113
3. Uji Autokorelasi	114
4. Uji Heterokedastisitas.....	115
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	117
5.7.1 Uji Hipotesis	119
1. Koefisien Determinasi (R^2)	119
2. Uji F Simultan	120
3. Uji T Parsial.....	121
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	122
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	126
6.2 Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden....	63
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	64
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	65
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	66
Tabel 5.5	Uji Validitas	67
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan bekerja di PT. Indofood untuk bertahan hidup	71
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood bekerja untuk dapat memiliki perusahaan	72
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh penghargaan.....	73
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh pengakuan.....	74
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood bekerja untuk mendapatkan kekuasaan	75
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai PT. Indofood memiliki lingkungan dan kondisi kerja yang memadai	76
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Kompensasi yang diberikan PT. Indofood kepada karyawan cukup memadai	78
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Supervisi dan pengelolaan manajemen PT. Indofood dikelola sangat baik	79
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai PT. Indofood memberikan jaminan kerja bagi setiap karyawan	80

Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai PT. Indofood memberikan status dan tanggung jawab yang jelas kepada karyawan	81
Tabel 5.17	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X1) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.....	83
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tugas yang berlebih dari perusahaan.....	86
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai Kondisi fisik karyawan yang bekerja pada PT. Indofood selalu tidak beraturan.....	87
Table 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood selalu memberikan pelimpahan tugas yang banyak kepada anggota	88
Table 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tekanan dari peran dan fungsi kerjanya....	89
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Jabatan yang diberikan PT. Indofood selalu merasa tertekan.....	90
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Pertanggungjawaban kerja dan tugas PT. Indofood selalu merasa berat dan sulit.....	92
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood selalu merasa tertekan dengan emosional anggota yang lain....	93
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja PT. Indofood selalu membuat karyawan kurang nyaman.....	94
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai Komunikasi antar anggota karyawan PT. Indofood kurang efektif	95
Tabel 5.27	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X2) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.....	96
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Pekerjaan yang diberikan PT. Indofood sesuai kemampuan karyawan.....	99
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai PT. Indofood selalu memberikan tugas yang menantang kepada karyawan	101

Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood selalu merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukannya .	102
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai PT. Indofood selalu memberikan kompensasi tepat waktu kepada karyawan	103
Tabel 5.32	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.	104
Tabel 5.33	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan pada PT. Indofood memiliki hubungan kerja yang baik	105
Tabel 5.34	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood selalu menerima kerjasama antar anggota yang lain.....	107
Tabel 5.35	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Indofood selalu memberikan solusi yang jelas kepada anggota yang lain	108
Tabel 5.36	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.....	109
Tabel 5.37	Uji Multikolinearitas	114
Tabel 5.38	Uji Autokorelasi	115
Tabel 5.39	Analisis Regresi Linier Berganda.....	117
Tabel 5.40	Koefisien Determinasi (R ²)	119
Tabel 5.41	Uji F Simultan.....	120
Tabel 5.42	Uji T Parsial	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru	58
Gambar 5.1	Uji Histogram	112
Gambar 5.2	Normal P-Plot	113
Gambar 5.3	Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot).....	116



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan tentu dalam menyampaikan sesuatu harus dilakukan secara efektif dan efisien agar dalam melakukan pekerjaan antara stakeholder dan bidang perusahaan berjalan dengan baik. Organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada beberapa komponen di dalam organisasi, antara lain karyawan, pimpinan, tujuan, program, sarana, dan prasarana yang ada.

Organisasi/perusahaan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja disebabkan oleh kondisi tempat mereka bekerja sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya.

Karyawan merupakan penggerak jalannya sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan akan berhasil dalam mencapai target-target perusahaan jika ada peran karyawan yang saling terintegrasi. Sebelum karyawan tersebut mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan, perusahaan harus memperhatikan terlebih dahulu kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang paling penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang tinggi sangat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memberikan pengaruh positif kepada perusahaan.

Aspek sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam sebuah usaha, karena merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu bisnis atau industry. Keberhasilan dan kemajuan suatu usaha tidak terlepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Penting untuk disadari adalah oleh setiap pemilik perusahaan adanya cara untuk memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan perintah sesuai aturan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat menggerakkan dan mempengaruhi karyawan agar melakukan tujuan tertentu. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan yang dirasakan sebagai kebutuhan mereka. Karyawan akan merasa puas dan termotivasi apabila perusahaan dapat memenuhi harapan mereka. Sebaliknya karyawan merasa tidak puas apabila harapan dan kebutuhannya tidak terpenuhi. Dengan adanya motivasi yang diberikan, karyawan akan lebih giat untuk bekerja. Dalam bekerja diperlukan adanya kerjasama antara pemimpin dan bawahan. sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan tercipta koordinasi yang baik. Salah satu tugas yang harus dilakukan seorang pimpinan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memotivasi karyawan.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan dalam dirinya setiap bekerja, hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal.

PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk. merupakan salah satu perusahaan besar yang sangat terkenal di Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 1971 dan memiliki cabang hampir di semua daerah di Indonesia dengan mencanangkan suatu komitmen untuk menghasilkan produk makanan olahan bermutu, aman, dan halal untuk dikonsumsi. Aspek kesegaran, higienis, kandungan gizi, rasa, praktis, aman dan halal dikonsumsi senantiasa menjadi prioritas Indofood untuk menjamin mutu produk yang selalu prima.

PT. Indofood Sukses Makmur memiliki banyak karyawan yang bekerja, baik pada bidang kantor, pengolahan, dan industry yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan agar dapat bersaing secara global. Untuk melihat data karyawan apda PT. Indofood Sukses Makmus Tbk dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang
Pekanbaru

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Branch Manager	1
2	Branch Human Resources Manager	1
3	Purchasing Officer	4
4	Factory Manager	7
5	BPDQC Manager	5
6	Finance & Accounting Manager	3
7	Area Sales dan Promotion Manager	12
8	Staff Sales And Promotion	22
9	PPIC Supervisor	4
10	Teknik Supervisor	6
11	Production Coordinator	5
12	Warehouse Supervisor	8
13	Industri dan Pengolahan Manager	10
14	Staff Industri dan Pengolahan	17
15	Nutrition And Spesial Food	15

16	IT Supervisor	9
17	Technical Field	4
18	Prod. Dev Quality Assurance	3
	Jumlah	136

Sumber: PT. Indofood Sukses Makmur, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan data jumlah karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Pekanbaru yang berjumlah 136 orang. Dari jumlah tersebut maka harus memiliki kinerja dan dorongan motivasi yang baik agar setiap pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan keinginan perusahaan. Menurut Bangun (2012) motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dibanding dengan mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi dan kepuasan kerja karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu. Apabila para karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru ini masih memiliki ketidakpuasan dalam bekerja seperti karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya karena pimpinan kurang mengontrol emosi dan tidak dapat memberikan kepercayaan kepada anggotanya, dan interaksi antara pimpinan dan bawahan masih canggung dan kurang berjalan dengan baik, sehingga komunikasi karyawan masih kurang jelas. Dengan demikian hal ini menyebabkan karyawan terhambat dalam bekerja karena takut bertanya kepada pimpinan, Dan selanjutnya

masih terdapat karyawan yang kurang semangat dalam bekerja diantaranya masih sering terlambat, meninggalkan jam kerja untuk bersantai-santai dan lambatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan yang berdampak tidak baik untuk kemajuan PT. Indofood Sukses Makmur Pekanbaru.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah stress kerja, Stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan mengalami peningkatan tekanan darah (Mangkunegara, 2011:28).

Menurut Khalidi dan Wazalify (2013) pemicu stres adalah ketidakjelasan dari apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam penyelesaian tugas, kurangnya fasilitas yang mendukung untuk menjalankan pekerjaan dan tugas yang bertentangan.

PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru diantaranya masih adanya ketidakjelasan peran, dimana karyawan menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya contohnya seperti karyawan bidang pengolahan makanan mengambil dan menyelesaikan pekerjaan pada bagian bidang industry dan pengepakan begitupun sebaliknya dan kelelahan secara psikologis seperti karyawan sering menangkis karena beban kerja yang berlebihan. Karyawan merasa PT Indofood CBP Sukses Makmur ini memiliki banyak tuntutan pekerjaan yang melibatkan fisik yang berlebihan dan peranan dari tugas yang diberikan oleh

perusahaan lebih dari apa yang diharapkan, perusahaan meminta target kerja yang harus disiapkan terlebih dahulu tanpa menilai atau melihat situasi dan kondisi dari karyawan itu sendiri. Namun hal ini juga berarti akan berdampak pada stress kerja karyawan yang bekerja secara ekstrim dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat data kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru Tahun 2021

No	Bulan	Target (Kardus)	Realisasi (Kardus)	Persentase (%)
1	Januari	1.500	1.800	83,3%
2	Februari	2.000	2.200	90,9%
3	Maret	6.500	6.230	95,8%
4	April	3.000	3.500	85,7%
5	Mei	5.000	4.400	88%
6	Juni	7.500	4.350	58%
7	Juli	5.000	4.900	10,2%
8	Agustus	6.000	5.500	10,9%
9	September	8.000	7.600	10,5%
10	Oktober	9.000	8.200	91,1%
11	November	20.000	10.800	54%
12	Desember	15.500	16.700	10,7%

Sumber: PT. Indofood CBP Sukses Makmur, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru pada tahun 2021. Dari tabel tersebut target dari kardus pada produksi Indofood yang merupakan industry mie serta bahan primer lainnya harus dilakukan semaksimal mungkin, dan pada tabel diatas dilihat bahwa realisasi dari kinerja karyawan bagian produksi melebihi dari pada target yang diberikan oleh perusahaan.

Beban kerja yang berlebihan tersebut akan menimbulkan stres di lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan

hasil kerja yang baik. Stress kerja yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan yaitu (Robbins, 2008) adalah keluar yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, aspirasi yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas organisasi, kesetiaan, yaitu secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecemasan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

Stress dipandang sebagai kondisi negative, namun stress dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kepuasan kerja karyawan menjadi lebih karena stress muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari pimpinan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stress dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stress kerja menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Misalnya karyawan mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga maka orang tersebut akan mengalami stress hingga pekerjaannya tercapai dan mencapai kepuasan kerja, dan juga tingkat stress yang dialami akan menurun. Namun jika target tersebut terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau perlu usaha yang sangat keras untuk menyelesaikannya, maka seseorang akan mengalami tingkat stress yang berlebih pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Untuk melihat data *turn over* karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru dari tahun 2018- 2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Turn Over Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru Dari Tahun 2018- 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
1	2018	136	12	9
2	2019	136	10	4
3	2020	136	8	2
4	2021	136	2	5

Sumber: PT. Indofood CBP Sukses Makmur, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data turn over karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru dari tahun 2018- 2021 yang mana dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan keluar lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk pada perusahaan ini. Namun ini belum memastikan karyawan yang merasa puas dalam bekerja atau dengan factor lain.

Karyawan pada perusahaan ini lebih sering dalam hal komunikasi antar karyawan yang selalu membuat karyawan masih kurang nyaman dalam bekerja, tuntutan antar anggota karyawan selalu menyebabkan karyawan masih kurang memuaskan dirinya dalam bekerja, sehingga stress yang menyebabkan kurangnya aktivitas dari komunikasi beberapa karyawan dan selalu nya konflik dalam hubungan antara karyawan juga menyebabkan tingginya stress kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja

tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi akan terwujud dengan baik dan stress kerja akan menurun dengan semestinya.

Berkaitan dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru
2. Apakah motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dan stress kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan motivasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dalam penelitian ini untuk memberikan masukan terkait dengan permasalahan pada motivasi dan stres kerja dan kepuasan kerja karyawan

b. Bagi peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja karyawan

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil variabel yang sama atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang teori motivasi kerja dan indikatornya, teori stress kerja dan indikatornya, teori kepuasan kerja dan indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru, visi dan misi PT. Indofood CBP Sukses Makmur, struktur organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur, dan aktivitas organisasi.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang mengemukakan identitas responden, analisis deskriptif kepuasan kerja, stress kerja dan motivasi kerja, analisis pengaruh motivasi kerja, stress kerja terhadap kepuasan kerja dan pembahasan hasil dari penelitian

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta membahas dan memberikan masukan dan saran

penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pecahan masalah yang dihadapi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller (2014: 121) motivasi kerja merupakan sebuah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa dari keinginan dan kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan untuk memilih jalan yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen yang merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para pahlawan walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan berbeda-beda.

Menurut Martoyo (2015), motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Menurut Siagian (2008), motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu menurut Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Motivasi dalam bekerja yang tinggi ini penting bagi karyawan dikarenakan dapat menjadi penyebab, penyalur dan pendukung dari perilaku karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi. Salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja yakni kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemaparan oleh Poonam dan Kaur (2015) bahwa dengan diberikannya kompensasi yang layak oleh perusahaan akan mampu membuat kebutuhan hidup karyawan terpenuhi serta meningkatnya motivasi dalam bekerja.

Griffin dan Moorhead (2014) menuturkan manfaat dari adanya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan yakni dengan adanya motivasi dalam bekerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi, masuk kerja lebih teratur dan sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan serta karyawan akan memberikankontribusi yang positif untuk visi dan misi sebuah perusahaan.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013: 67) mengatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu berikut ini: :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.3 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku malayu (2013), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Memperarahkan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi kegunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Secara umum dimensi-dimensi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2009) yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan Untuk Memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab stautus untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

Faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari

kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekatt dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan

para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menggenakkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan

merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam Anoraga (2012: 108). Mangkunegara (2014: 56) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Prabu (2013: 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Gibson dkk (2012: 44), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2011: 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2011: 380).

Menurut Philip L (2012: 53), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- a. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- c. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015: 157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (2013: 193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisor yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 7) Berbagai bentuk perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

- 1) Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stress kerja karyawan dimana aktivitas didalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggungjawab yang tinggi sangat cenderung mengakibatkan stress kerja yang tinggi

- 2) Faktor lingkungan sosial juga ikut berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan. Yang mana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stress karyawan akan tinggi
- 3) Faktor individu berperan juga dalam kepribadian seseorang yang lebih berpengaruh terhadap stress kerja karyawan. Yang mana kepribadian seseorang akan menentukan mudah mengalami stress atau tidak.

2.2.3 Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Cox (2016: 92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

- 1) Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

- 2) Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3) Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4) Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5) Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psikosomatis*.

6) Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

2.2.4 Strategi Manajemen Stres Kerja

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir

sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2012: 45-47):

1) Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi Kognitif Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara *time out* atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

b) Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam

membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c) Melakukan diet dan *fitness*

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan

a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih

mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

- b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasi atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
- c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerja mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan.
- 3) Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja (Munandar, 2011: 78). Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh (Munandar, 2011:79). Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat

mengadu atas keluhan kesahnyanya. Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Davis & Newstrom (2013), yaitu :

a) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain *game*, dan bercanda.

b) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

c) Pendekatan *Biofeed Back*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya/

d) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.2.5 Indikator Stress Kerja

Adapun indikator stress kerja menurut Robbins (2013) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran
berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi
Tuntutan pribadi adalah tuntutan yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Hani Handoko (2014:193) Definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Malayu Hasibuan (2008: 97) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2001: 148) Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatir terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2012: 76) kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa keputusan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015: 43), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014: 33) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Selain itu menurut Kreitner (2005:202) kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Umam (2016: 132) kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya.

2.3.2 Teori Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2013:130), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara

kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat sama maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (2013) yaitu sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Kerja dengan keamanan yang tinggi maka akan memberikan pilihan bagi karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Kepuasan

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

2.3.4 Indikator kepuasan kerja

Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013) yaitu:

1. Pekerja itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan.
 - a. Pekerjaan yang sesuai kemampuan
 - b. Pekerjaan yang secara mental menantang
 - c. Memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang di terima karyawan menjadi penilaian untuk

kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- a. Besarnya Gaji
 - b. Kepuasan Terhadap gaji
3. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.
- 3 Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
 - 4 Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja
 - 5 Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas
 - 6 Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama

2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan salah satu dukungan yang paling kuat untuk melakukan motivasi kerja yang tinggi. Semakin banyak orang yang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil ditempat kerja, semakin puas mereka menawarkan conselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan. Menurut Amstrong (2009) motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan pegawai akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan

kerja yang dapat membangun rasa tanggungjawab dan gairah kerja yang nantinya dapat menciptakan suatu keinginan bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.

2.5 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Suatu organisasi yang selalu berinovasi dan berkembang, salah satu fenomenai dalam lingkup perilaku organisasi yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja. Menurut Anjungsoro (2013) perusahaan yang memiliki reputasi yang baik yang memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan beberapa aspek seperti upah, gaji yang didapat, penempatan kerja, jenis pekerjaan yang diemban. Stress kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stress sendiri mengandung dua maksud yang positif dan negative tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stress, salah satunya adalah dapat menumbuhkan motivasi dan semangat kerja dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

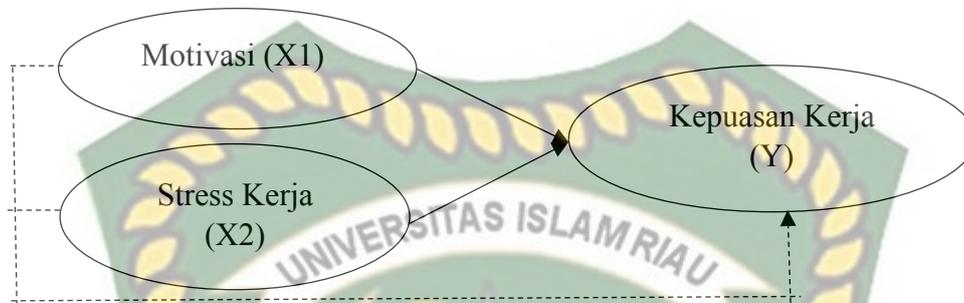
Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Muhammad Ridho, Febri Susanti (2017)	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unilever Jakarta Timur	X1: Stress Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unilever Jakarta Timur. Hasil dari koefisien determinasi (R ²) sebesar 85,6% yang

				mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Unilever Jakarta Timur
Hanifa Ulya (2017)	Pengaruh Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Malang	X1: Motivasi X2: Stress Kerja Y: Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Malang
Alex Sutanto (2016)	Pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Java Prima Abadi Bandung Tbk	X1: Motivasi X2: Stress Kerja Y: Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Java Prima Abadi Bandung Tbk
Augustina Very (2014)	Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Jakarta	X1: Stres X2: Motivasi Y: Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Jakarta.
Elfima Anindya (2014)	Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bogo Sari Makassar	X1: Stres Kerja X2: Motivasi Y: Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bogo Sari Makassar

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2021

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Armstrong (2010) dan Gibson (2012)

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang bersifat positif yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru
- H2 : Diduga Motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Kaharudin Nasution, Maharatu, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28283

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipahami dan dipelajari yang berhubungan dengan variable penelitian sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1), Stress Kerja (X2)

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Adapun Operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1) adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Mathis dan Jackson, 2005)	Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk hidup • Keinginan untuk dapat memiliki • Keinginan untuk memperoleh penghargaan • Keinginan untuk memperoleh pengakuan • Keinginan untuk berkuasa 	Ordinal
	Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi lingkungan kerja • Kompensasi yang memadai • Supervisi yang baik • Adanya jaminan pekerjaan • Status dan tanggung jawab 	Ordinal
Stress Kerja (X2) adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Prabu, 2003)	Tuntutan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi tugas yang berlebih • Fisik yang tidak beraturan • Pelimpahan tugas 	Ordinal
	Tuntutan Peran	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan dari fungsi dan peran organisasi • Tekanan jabatan • Pertanggungjawaban jabatan dan tugas 	Ordinal
	Tuntutan Antar Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan emosional dari karyawan lain • Tuntutan lingkungan kerja • Tuntutan antar komunikasi karyawan 	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y) adalah suatu sikap	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan sesuai kemampuan 	Ordinal

<p>umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015)</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan secara mental dan menantang • Hasil kerja mencapai kepuasan 	
	Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian kompensasi yg efektif • Kepuasan terhadap kompensasi 	Ordinal
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan kerja yang memuaskan • Kesiediaan bekerjasama • Memberikan solusi kepada rekan kerja 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2002: 72). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru yang berjumlah 136 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul- betul representative (mewakili). Ukuran sampel

merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan ialah *Purposive Sampling* yaitu sesuai dengan tujuan dan ketetapan peneliti untuk dijadikan sampel. Adapun sampel penelitian ini adalah karyawan bagian produksi berjumlah 54 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis, langsung melalui objek yang ditujui atau diteliti. Adapun data primer diperoleh dari penelitian ini ialah informasi data, jumlah karyawan yang ada pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Pekanbaru

2. Data sekunder

Yaitu data yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan yang bersangkutan atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka tabel dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan di dalam penulisan ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh. Untuk itu, penulis melakukan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataanyang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada

responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2002).

Kuesioner dalam penelitian ini akan disebar oleh karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Adapun teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian ini berguna untuk memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk di isi guna memperoleh data-data mengenai tanggapan responden, dengan menggunakan skala likert (1 sampai 5).

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87).

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu

diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indicator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 177) uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan oleh variabel. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh Cronbach's alpha.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha* $< 0,6$ maka instrument pengamatan tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang

besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka dikatakan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

Uji atukorelasi adalah pengujian yang menunjukkan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi ini maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali, 2011: 110)

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi aotokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = *Constanta*

b₁-b₃ = Koefisien Variabel

X₁ = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Stress Kerja

e = Error distribances

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum

koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing–masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya konflik kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress kerja . Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya motivasi dan stress kerja simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

c. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan mie instan dan makanan olahan yang terkemuka di Indonesia yang menjadi salah satu cabang perusahaan yang dimiliki oleh Salim Group. Pada awalnya PT. Indofood CBP Sukses Makmur ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 1971. Perusahaan ini sudah menetapkan suatu komitmen untuk menghasilkan produk makanan bermutu, aman dan halal untuk di konsumsi. Aspek dari kesegarana, higiensi dan praktis untuk dikonsumsi sudah menjadi prioritas dari perusahaan ini untuk menjamin mutu produk yang selalu prima.

Pada akhir tahun 1980 PT. Indofood CBP Sukses Makmur ini mulai bergerak di pasar internasional dengan mengekspor mi instan ke beberapa negara Asean, Hongkong, Taiwan, Belanda, Jerman Australia. Pada tahun 1994 ada penggabungan beberapa anak perusahaan yang berada di lingkup Indofood Group. Sehingga mengubah namanya menjadi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang khusus bergerak dalam bidang pengolahan mie instan. Divisi dari mie instan ini merupakan divisi terbesar di Indofoof dan pabrik terbesarnya ada di 15 kota diantaranya Medan, Pekanbaru, Palembang, Lampung, Manado, Banjarmasin, Jakarta, Bandung dan Jambi. Sedangkan cabang tanpa pabriknya ada di Solo, Bali dan Kendari. Hal ini bertujuan agar produk yang dihasilkan cukup didistribusikan ke wilayah sekitar kota dimana pabrik berada, sehingga produk dapat diterima oleh

konsumen dalam keadaan segar serta membantu program pemerintah melalui perataan tenaga kerja local.

Produk yang sudah dihasilkan kelimabelas pabrik ini sudah distandarisasi secara menyeluruh, diantaranya bahan baku, parameter proses, mesin peralatan, tenaga kerja, dan barang jadi. Standarisasi yang berlaku di semua pabrik ini oleh SGS melalui sertifikasi intrternasional standar operasi (ISO) termasuk PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk memiliki orientasi pasar dimana produksi yang dilakukan oleh perusahaan ini disesuaikan dengan permintaan pasar. Perusahaan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen baik dalam kuantitas maupun kualitas produk. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengembangkan inovasi berguna untuk memenuhi kepuasan pelanggan, khususnya untuk selera konsumen. Produk yang dihasilkan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk ini terdiri dari dua kelompok besar yaitu mi instan dalam kemasan bungkus, dan mie telur yang dalam proses pembuatannya tidak digoreng melainkan dikeringkan.

Karakteristik dari perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi yang dimiliki oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu bersifat mass production, yaitu jenis barang yang di produksi relative sedikit tetapi dengan volume produksi yang besar, permintaan produk tetap stabil demikian juga desain dari produk jarang sekali berubah bentuk dalam jangka waktu pendek atau menengah.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang pekanbaru dibangun pada bulan oktober tahun 1993 diganti dengan nama PT. Karina Sari Cipta dan pada tanggal 1 februari 1995 berganti nama menjadi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk berdirinya cabang pekanbaru ini dilatarbelakangi karena tempatnya strategis yang memiliki prospek yang baik terutama pada tingkat pemasaran dan memiliki pertumbuhan ekonomi yang berkembang sangat pesat.

Tujuan didirikannya PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk adalah untuk memperluas bidang usaha secara terus menerus melalui bidang usaha internal maupun pengembangan suaha yang strategis, mengurangi biaya transportasi, selalu meningkatkan kesejahteraan karyawan, mensuplay daerah lain yang selalu kekurangan persediaan barang, dan berperan dalam pelestarian lingkungan hidup dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Budaya dari perusahaan ini dikenal dengan nama “Consistent (Consumer, Innovation, Staff, Excellence, and Team Work”. Sumber dari kekuatan dalam menghadapi tantangan ini dilihat dari sisi konsumen, inovasi, karyawan keunggulan produk dan kerjasama tim. Maksud dari akronim ini “Consistent” adalah keberhasilan perusahaan tergantung kepada kepuasan pelanggan, inovasi merupakan kunci pertumbuhan dari masa depan, staff yang handal merupakan asset terbesar perusahaan, kesempurnaan adalah pandangan hidup perusahaan, dan kerjasama tim,

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang pekanbaru beroperasi pada bulan juni 1994 dengan jumlah mesin line dan pada tahun 1995 jalur mesin bertambah menjdai 5 line dan pada bulan oktober 2000 menjadi 6 line, kemudian

sesuai dengan meningkatnya permintaan konsumen pada bulan February 2004 menjadi 9 line, dan sekarang sudah mencapai 15 line.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi ini ditujukan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk adalah realistic, spesifik, dan meyakinkan untuk penggambaran citra, nilai, arah dan tujuan untuk masa depan perusahaan.

Adapun visi dan misi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Visi :

Menjadikan perusahaan penyedia makanan bermerek dan bermutu bagi jutaan konsumen di Indonesia dan juga di berbagai penjuru dunia.

Misi:

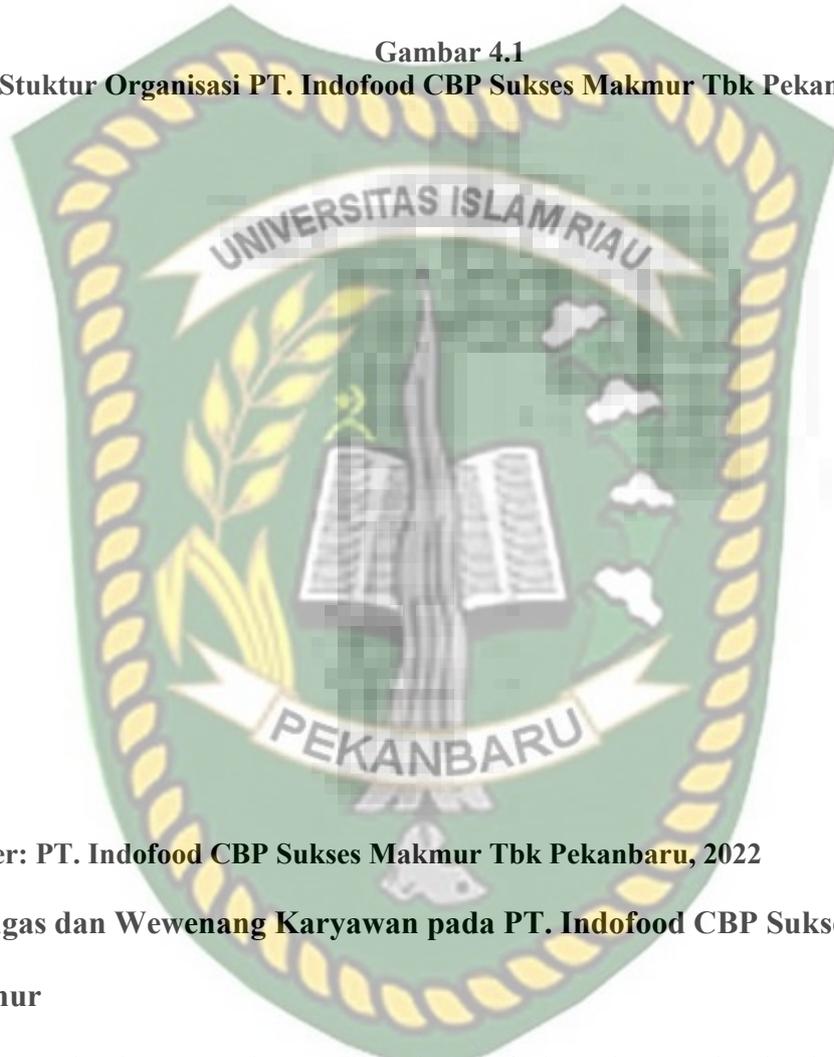
1. Senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan, proses, produksi dan teknologi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
2. Menyediakan produk yang berkualitas tinggi, inovatif, dan harga terjangkau yang merupakan pilihan bagi pelanggan
3. Memastikan ketersediaan produk bagi domestic maupun internasional
4. Memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas hidup bangsa Indonesia, khususnya dalam bidang nutrisi.
5. Meningkatkan stakeholder value secara berkesinambungan.

4.3 Struktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Struktur adalah gambaran yang memperlihatkan suatu susunan yang sangat logis, tertib dan memperlihatkan hubungan yang serasi dalam sebuah organisasi.

Struktur ini mendapatkan gambaran mengenai unit-unit perusahaan secara keseluruhan maupun antara hubungan yang satu dengan yang lain mengenai kekuasaan maupun batasan-batasan tanggungjawab

Gambar 4.1
Stuktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru



Sumber: PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru, 2022

4.4 Tugas dan Wewenang Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur

Pembagian tugas dan tanggungjawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi sesuai dengan fungsinya yaitu sebagai berikut:

1. Manajer Umum (General Manager)

Manajer utama mempunyai wewenang tertinggi perusahaan yang bertanggungjawab atas berlangsungnya segala kegiatan perusahaan yang meliputi untuk memimpin, mengatur, membimbing dan mengarahkan organisasi

perusahaan dimana kegiatan ini untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam menghasilkan produk-produk berkualitas dengan jaminan system mutu yang selalu terjaga dan dilaksanakan secara konsisten.

2. Manajer pabrik (Factory Manager)

Manajer pabrik bertugas dan bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi kegiatan yang berhubungan dengan produksi dan mengambil tindakan untuk kelancaran jalannya proses produksi. Selain itu manajer pabrik memiliki tugas dan tanggung jawab:

- (1) Merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan manufacturing yang meliputi PPIC, produksi, teknik purchasing dan gudang untuk memperlancar proses pencapaian sasaran perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- (2) meningkatkan usaha dalam bidang peningkatan mutu produk, produktifitas kerja dan pengendalian biaya operasional secara kontinu.
- (3) Mengatur dan mengendalikan proses manufacturing sesuai dengan standar yang ditentukan.

3. Supervisor Produksi (Production Supervisor)

Supervisor produksi bertugas menyempurnaka organisasi prosedur dan sistem kerja guna pencapaian kondisi kerja yang mantap shat dan aman dalam semua aspek. Menyediakan kebutuhan saran dan fasilitas kerja sesuai dengan persyaratan.

4. Manajer Teknik (Manager Technical)

Manajer teknik bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang. Membuat perencanaan kerja yang diselaraskan dengan tujuan manajemen khususnya dalam kegiatan yang menyangkut teknik. Menjaga pelaksanaan perawatan dan perbaikan mesin.

5. Manajer Gudang (Warehouse Manager)

Manajer gudang bertugas merencanakan dan mengendalikan kegiatan pergudangan sehingga tercapai tujuan utamanya, diantaranya: keamanan, keakurasian jumlah dan kebutuhan barang yang dikelola, dengan melaksanakan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan manajemen. Menerapkan prosedur kerja, termasuk syarat-syarat, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk menjaga dan memelihara semua aset perusahaan berupa aset tetap atau aset tidak tetap. Menjaga kelancaran dan pelaksanaan semua kegiatan arus transaksi barang melalui penentuan tata letak gudang serta penunjang tenaga pelaksana, agar tercapai pemanfaatan fasilitas dan optimalisasi tenaga kerja.

6. Supervisor PPIC

Supervisor bertugas merencanakan jadwal produksi dan mengendalikan pengadaan bahan baku (Raw Material)/RM dan barang jadi (Finish Good/FG). Merencanakan kedatangan RM untuk menunjang kelancaran proses produksi sesuai jadwal yang telah dibuat. Membuat jadwal produksi berdasarkan Confirmed Weekly Order (CWO) yang diterima. Memantau tingkat persediaan

dari gudang RM maupun FG sehingga standard dan persediaan penyangga tetap terjaga.

7. Keuangan (Finance and Accounting Manager)

Keuangan bertugas dan bertanggung jawab merencanakan, menyiapkan budget dan planning (AOP) untuk menentukan tujuan yang harus dicapai. Memonitor kegiatan operasional dalam hal aspek financial supaya sejalan dengan AOP. Menandatangani bank instrument (Cheque, transfer bank) sesuai dengan batasan yang ditetapkan perusahaan. Verifikasi setiap pengeluaran biaya ataupun pembelian asset dan penggunaan dana lainnya sesuai dengan batasan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menetapkan pelaksanaan sistem dan prosedur yang berkaitan dengan keuangan.

8. Manajer Peronalia (Branch Personnel Manager)

Manajer personalia memiliki fungsi merencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan kepersonaliaan yang meliputi hubungan industrial, administrasi kepegawaian, keamanan, kehumasan, dan pelayanan umum untuk mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu manajer personalia memiliki tugas dan tanggung jawab menciptakan hubungan industrial yang harmonis untuk mencapai ketenangan industrial (ketenangan kerja dan ketenangan usaha) dilingkungan perusahaan.

Menyelenggarakan syarat-syarat dan kondisi kerja dalam rangka mewujudkan hak dan kewajiban karyawan dan administrasi kepegawaian secara tepat sebagai syarat untuk meningkatkan produktifitas kerja yang optimal.

Memberikan dukungan dan pelayanan kepada seluruh pihak agar dapat mencapai standar kerja secara optimal

4.5 Aktivitas Perusahaan

Indofood adalah perusahaan makanan yang pertama yang ada di Indonesia dan menguasai pasaran dalam negeri melalui berbagai produknya termasuk mi instan, tepung terigu, berbagai macam merek minyak, dan lemak nabati, makanan bayi serta makanan ringan. Selain itu perusahaan Indofood ini juga memproduksi bumbu makanan bermerek yang memainkan peranan penting dalam stabilitas bisnis.

Indofood ini didukung dengan kekuatan fundamental produk antara lain mie instan indomie, supermi, sarimi, popmie, dan mie sakuran, minyak sayur dan margari, bimoli, royal palmia, dan makanan ringan berupa chitato, jetz, ceetos, chiki lays, trenz dan dueto. Indofood adalah perusahaan yang terkemuka di dalam industry makanan olahan Indonesia, Indofood memiliki system saluran distribusi yang eksklusif sehingga produk-produknya mudah masuk dan dikenal diseluruh penjuru Indonesia. Bahkan saat Indofood ini merupakan salah satu perusahaan yang memiliki jaringan distribusi yang terluas di Indonesia.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Umum Responden

Karakteristik umum responden merupakan sebuah penelitian ini yang berhubungan dengan keinginan dari seorang peneliti untuk menilai secara langsung keputusan yang dimiliki oleh peneliti terhadap responden tersebut. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja. Untuk melihat karakteristik umum responden dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari peneliti untuk menunjukkan dan menilai sejauh mana jenis kelamin yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan meninjau jenis kelamin karyawan maka secara langsung dapat diambil keputusan oleh peneliti. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	38	70,3
2	Perempuan	16	29,6
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dapat

dilihat bahwa karyawan yang laki-laki berjumlah 38 orang atau 70,3%. Dan responden yang perempuan berjumlah 16 orang atau 29,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini lebih mengutamakan laki-laki dibandingkan perempuan, perempuan di bagian produksi hanya dibutuhkan untuk packingan produk, namun untuk karyawan laki-laki membutuhkan fisik yang lebih kuat dibandingkan perempuan.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan suatu penialain yang sangat berlangsung dan dibutuhkan dari segala kebutuhan yang diberikan untuk setiap penelitian, dengan melihat usia responden dalam perusahaan ini maka akan melihat juga seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	16	29,6
2	26- 30 Tahun	24	44,4
3	31- 40 Tahun	9	16,6
4	41- 50 Tahun	5	9,2
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan usia 20-25 tahun berjumlah 16 orang atau 29,6%. Karyawan yang berusia 26-30 berjumlah 24 orang atau 44,4%. Karyawan yang berusia 31- 40 tahun berjumlah 9 orang atau 16,6%. Dan karyawan yang berusia 41- 50 tahun berjumlah 5 orang atau 9,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan merekrut karyawan yang usia produktifnya dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Usia yang muda lebih mudah bekerja dengan efektif dibandingkan usia yang sedikit lebih tua.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti untuk melihat sejauh mana dari tingkat pendidikan dan wawasan pengetahuan karyawan dalam bekerja. Karena dengan pendidikan karyawan tersebut akan menyelesaikan dengan efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	12	22,2
3	SMA/SMK	32	59,2
4	S1	6	11
5	Pascasarjana	4	7,4
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 54 orang. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 12 orang atau 22,2%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 32 orang atau 59,2%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 6 orang atau 11%. Dan karyawan yang berpendidikan pascasarjana berjumlah 4 orang atau 7,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa bagaian produksi ini tidak membutuhkan karyawan yang berpendidikan SMA/SMK, dan perusahaan tidak membutuhkan pendidikan yang sarjana, dan hanya membutuhkan pendidikan, namun hanya membutuhkan skill dan keterampilan dalam bekerja.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang melihat sejauh mana dan berapa lama karyawan bekerja pada perusahaan ini. Masa kerja adalah sebuah petunjuk yang dinilai seberapa lama karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	6	11
2	1-3 Tahun	12	22,2
3	5 Tahun	32	59,2
4	10 Tahun	4	7,4
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 6 orang atau 11%. Karyawan yang bermasa kerja 1-3 tahun berjumlah 12 orang atau 22,2%. Karyawan yang bermasa kerja 5 tahun berjumlah 32 orang atau 59,2%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang atau 7,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah dengan masa kerja 5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan produksi lebih memberikan waktu yang lama untuk bekerja, dan karyawan sudah lebih memahami perusahaan dengan baik.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan keperluannya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar sebuah data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 54 - 2 = 52$ ialah 0,268. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Rhitung (Pearson Correlation)	rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,450	0,268	Valid
	0,706	0,268	Valid
	0,836	0,268	Valid
	0,795	0,268	Valid

	0,585	0,268	Valid
	0,809	0,268	Valid
	0,858	0,268	Valid
	0,836	0,268	Valid
	0,819	0,268	Valid
	0,875	0,268	Valid
Stress Kerja (X2)	0,900	0,268	Valid
	0,828	0,268	Valid
	0,841	0,268	Valid
	0,814	0,268	Valid
	0,811	0,268	Valid
	0,840	0,268	Valid
	0,765	0,268	Valid
	0,790	0,268	Valid
	0,815	0,268	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,837	0,268	Valid
	0,744	0,268	Valid
	0,744	0,268	Valid
	0,726	0,268	Valid
	0,821	0,268	Valid
	0,780	0,268	Valid
	0,799	0,268	Valid
	0,747	0,268	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,268. Suatu indikator dikatakan valid apabila nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 10 indikator variabel motivasi kerja, 9 indikator variabel stress kerja, dan 8 indikator variabel kepuasan kerja yang memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dipergunakan atas dasar untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap

konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali (2012) mengatakan bahwa instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliabel atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliabel jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama, artinya reliabel merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	10	0,919	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	9	0,938	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	8	0,903	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari tabel di atas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas motivasi kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,919 > 0,60$), variabel stress kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,938 > 0,60$), dan variable kepuasan kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,903 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan.

5.3 Analisis Motivasi Kerja (X¹)

Motivasi merupakan sebuah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan motivasi yang baik adalah merupakan sebuah pikiran dan tindakan yang mempermudah kerja karyawan. Motivasi yang efektif adalah jika kebutuhan dari motivasi nya dalam bekerja dengan menilai sudut pandang yang membuat dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi yang bekerja dalam mempermudah keinginannya dalam bekerja dengan keinginan untuk hidup, dan dengan bertahan hidupnya lah yang menjadikan motivasi dirinya untuk bekerja. Untuk menjelaskan motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Indofood Bekerja Untuk Bertahan Hidup

Bertahan hidup adalah sebuah motivasi yang dilakukan dari dalam dirinya yang bekerja dengan sebaik mungkin, motivasi yang ada dalam diri yang memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sarana dan kebutuhannya hidupnya. Kebertahanan hidup karyawan dengan menyeimbangkan hal yang paling utama dan paling sangat untuk termotivasi dalam menyeimbangkan tugas dan pekerjaannya saat ini. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk bertahan hidup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Bekerja Untuk Bertahan Hidup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	66,6
2	Setuju	18	33,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk bertahan hidup yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 66,6%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 33,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini selalu merasa termotivasi dalam bekerja karena ingin bertahan hidup demi kebutuhan keluarga dan dirinya. Karena jika ia bekerja, mereka dapat mempertahankan hidupnya dengan baik.

2. Karyawan PT. Indofood Bekerja Untuk Dapat Memiliki Perusahaan

Bekerja yang untuk dapat memiliki sebuah perusahaan adalah salah satu penilaian yang bertujuan untuk keinginan dan menetapkan keinginannya untuk bekerja secara pilihannya dalam memiliki perusahaan, keinginannya yang kuat untuk memiliki perusahaan yang akan menjadi motivasinya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk dapat memiliki perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Bekerja Untuk Dapat Memiliki Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	11
2	Setuju	10	18,5
3	Cukup Setuju	21	38,8
4	Tidak Setuju	17	31,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk dapat memiliki perusahaan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 11%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 38,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang atau 31,4%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini tidak menginginkan perusahaan atau menguasai perusahaan, karena ia bekerja dengan tingkat motivasinya dalam bertahan hidup dan yang lain-lain.

3. Karyawan PT. Indofood Bekerja Untuk Memperoleh Penghargaan

Keinginan untuk mendapatkan penghargaan yang merupakan salah satu bentuk reward perusahaan kepada anggotanya yang bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik, untuk melakukan pekerjaan yang baik dan mampu mengembangkan perusahaan dengan baik ialah wajib dan mengharuskan untuk mendapatkan penghargaan. penghargaan yang mendapatkan keinginan nya dan

dilakukan untuk motivasi yang jelas bagi dirinya akan mempermudah karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood Bekerja Untuk Memperoleh Penghargaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	70,3
2	Setuju	16	29,6
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh penghargaan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang atau 70,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 29,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bekerja untuk menginginkan penghargaan dan prestasi yang baik dalam bekerja, karyawan bekerja untuk memotivasi dirinya ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.

4. Karyawan PT. Indofood Bekerja Untuk Memperoleh Pengakuan

Pengakuan dalam lingkungan kerja dan dari pimpinan atau anggota ini mengharuskan bagi karyawan yang diwajibkan untuk seseorang karyawan dalam bekerja, apabila pengakuannya harus dihargai dengan menyesuaikan tidak dihargai maka produktifitas kerjanya semakin berkurang dikarenakan kurangnya pengakuan dalam prestasi kerjanya maka karyawan tidak akan termotivasi dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood Bekerja Untuk Memperoleh Pengakuan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	50
2	Setuju	21	38,8
3	Cukup Setuju	6	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh pengakuan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 38,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 11%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan

ini bekerja untuk mendapatkan pengakuan yang baik dari anggota dan pimpinannya dengan baik. Karyawan yang bekerja ini diharuskan untuk mendapatkan pengakuan dan keinginannya dalam memenuhi yang baik dan menjadi motivasi bagi dirinya.

5. Karyawan PT. Indofood Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

Kekuasaan untuk memperoleh penghargaan yang ini merupakan sesuatu yang berhak dan jelas untuk diakui oleh orang lain baik anggota karyawan maupun atasan nya, hal ini juga akan melihat bagaimana karyawan tersebut menghargai orang lain dalam pekerjaannya. Karyawan yang bekerja dalam memotivasi karyawan nya untuk mendapatkan kekuasaan ini adalah sebuah pilihannya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood bekerja untuk mendapatkan kekuasaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood Bekerja Untuk Mendapatkan Kekuasaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	18,5
2	Setuju	7	12,9
3	Cukup Setuju	25	46,2
4	Tidak Setuju	12	22,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofoof bekerja untuk mendapatkan kekuasaan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 7

orang atau 12,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 46,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 22,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja pada perusahaan ini bukan bekerja untuk kekuasaan yang tinggi dan menguasai perusahaan dengan kurang efektif. Karyawan yang bekerja untuk mendapatkan kekuasaan adalah hal yang kurang baik.

6. PT. Indofood Memiliki Lingkungan Dan Kondisi Kerja Yang Memadai

Kondisi kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang saling mengefektifkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan, jika lingkungan yang memadai dan kondisi dalam suatu pekerjaan ini sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Indofood memiliki lingkungan dan kondisi kerja yang memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Mengenai PT. Indofood Memiliki Lingkungan dan Kondisi Kerja Yang Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	53,7
2	Setuju	15	27,7
3	Cukup Setuju	10	18,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Indofood memiliki lingkungan dan kondisi kerja yang memadai yang berjumlah 54

orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 53,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 27,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa lingkungan yang ada di perusahaan Indofood ini sangat memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, meskipun di pabrik, atau pada produksi berlangsung selama bekerja, lingkungan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sangat memberikan kenyamanan.

7. Kompensasi Yang Diberikan PT. Indofood Kepada Karyawan Cukup Memadai

Kompensasi ialah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan yang bekerja pada setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Indofood kepada karyawan cukup memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Yang Diberikan
PT. Indofood Kepada Karyawan Cukup Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	46,2
2	Setuju	21	38,8
3	Cukup Setuju	8	14,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan PT. Indofood kepada karyawan cukup memadai yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 46,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 14,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan gaji atau kompensasi yang jelas kepada karyawan dan sangat memadai dan mencukupi segala kebutuhan karyawan yang bekerja di Indofood tersebut.

8. Supervisi Dan Pengelolaan Manajemen PT. Indofood Dikelola Sangat Baik

Supervisi merupakan sebuah pengelolaan dari perusahaan yang mana dalam melakukan segala aktivitas kerja yang diatur dengan dengan efektif dan dengan jelas. Dalam melakukan supervisi tersebut diharuskan adanya kebijakan yang telah mengatur supervisi itu agar berjalan dengan baik. Supervisi yang jelas untuk menggunakan dan bertujuan untuk memperjelas kebijakan perusahaan. Untuk

melihat hasil tanggapan responden mengenai supervisi dan pengelolaan manajemen PT. Indofood dikelola sangat baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Supervisi Dan Pengelolaan Manajemen PT. Indofood Dikelola Sangat Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	24
2	Setuju	10	18,5
3	Cukup Setuju	19	35
4	Tidak Setuju	12	22,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai supervise dan pengelolaan manajemen PT. Indofood dikelola sangat baik yang berjumlah 54 orang. Responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 24%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 35%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 22,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mengeluh tentang pengelolaan system manajemen yang kurang baik dan kurang efektif, perusahaan ini selalu kurang dalam mengelola manajemen apalagi di bidang produksi, hal ini yang membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja.

9. PT. Indofood Memberikan Jaminan Kerja Bagi Setiap Karyawan

Jaminan kerja merupakan bentuk dan kesesuaian dengan yang diinginkan oleh perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri. Jaminan kerja adalah keinginan yang dapat meneruskan dan melindungi karyawan oleh perusahaan. Jaminan kerja ini merupakan suatu bentuk yang diperoleh oleh karyawan dari perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Indofood memberikan jaminan kerja bagi setiap karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Responden Mengenai PT. Indofood Memberikan Jaminan Kerja Bagi Setiap Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	18,5
2	Setuju	14	25,9
3	Cukup Setuju	19	35
4	Tidak Setuju	11	20,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Indofood memberikan jaminan kerja bagi setiap karyawan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 25,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 20,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini kurang memberikan jaminan kerja setelah karyawan tidak bekerja pada perusahaan ini

tidak diberikan, namun karyawan yang statusnya karyawan diberikan asuransi dan jaminan sosial.

10. PT. Indofood Memberikan Status dan Tanggung Jawab Yang Jelas Kepada Karyawan

Status dan tanggung jawab merupakan salah satu bentuk kepastian dan kebijakan perusahaan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya. Dan tanggung jawab akan dilakukan secara efektif barulah untuk mendapatkan status dengan baik. Tanggungjawab yang jelas akan memberikan kemudahan bagi setiap karyawan yang bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Indofood memberikan status dan tanggungjawab yang jelas kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Mengenai PT. Indofood Memberikan Status Dan Tanggungjawab Yang Jelas Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	25,9
2	Setuju	27	50
3	Cukup Setuju	13	24
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Indofood memberikan status dan tanggungjawab yang jelas kepada karyawan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 25,9%. Karyawan yang menjawab setuju

berjumlah 27 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 24%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan tugas dan tanggungjawab yang jelas agar dalam pelaksanaan kerjanya dilakukan dengan baik dan efektif, perusahaan memberikan status kerja kepada karyawan dengan sangat baik dan berjalan dengan efisien.

Tabel 5.17
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X1) Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru

Variabel Motivasi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Intrinsik						
Karyawan bekerja di PT. Indofood untuk bertahan hidup	36	18	0	0	0	252
Bobot Nilai	180	72	0	0	0	
Karyawan PT. Indofood bekerja untuk dapat memiliki perusahaan	6	10	21	17	0	176
Bobot Nilai	30	40	63	34	0	
Karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh penghargaan	38	16	0	0	0	254
Bobot Nilai	190	64	0	0	0	
Karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh pengakuan	27	21	6	0	0	237
Bobot Nilai	135	84	18	0	0	
Karyawan PT. Indofood bekerja untuk mendapatkan kekuasaan	10	7	25	12	0	177
Bobot Nilai	50	28	75	24	0	
Ekstrinsik						

PT. Indofood memiliki lingkungan dan kondisi kerja yang memadai	29	15	10	0	0	235
Bobot Nilai	145	60	30	0	0	
Kompensasi yang diberikan PT. Indofood kepada karyawan cukup memadai	25	21	8	0	0	233
Bobot Nilai	125	84	24	0	0	
Supervisi dan pengelolaan manajemen PT. Indofood dikelola sangat baik	13	10	19	12	0	167
Bobot Nilai	65	30	57	24	0	
PT. Indofood memberikan jaminan kerja bagi setiap karyawan	10	14	19	11	0	185
Bobot Nilai	50	56	57	22	0	
PT. Indofood memberikan status dan tanggung jawab yang jelas kepada karyawan	14	27	13	0	0	217
Bobot Nilai	70	108	39	0	0	
Total Skor						2.133
Skor Tertinggi						254
Skor Terendah						167
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh penghargaan dengan skor sebanyak 254. Dan yang paling rendah berada pada indikator Supervisi dan pengelolaan manajemen PT. Indofood dikelola sangat baik dengan skor sebanyak 167.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 54 = 2.700$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 54 = 540$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.700 - 540}{5}$$

$$: 432$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.700- 2.268

Baik = 2.268- 1.836

Netral = 1.836- 1.404

Tidak Baik = 1.404- 972

Sangat Tidak Baik = 972- 540

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel motivasi kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru adalah sebesar 2.133 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.268- 1.836 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan motivasi yang baik dalam bekerja pada perusahaan ini dan selalu mengutamakan keinginan yang menjadikan dirinya selalu termotivasi dalam bekerja, misalnya karyawan termotivasi bekerja karena ingin mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Dan karyawan merasa dirinya bekerja dengan baik karena lingkungan dan kondisinya berjalan dengan efektif.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja (X^2)

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress yang berkepanjangan akan menjadikan karyawan kurang mampu memaksimalkan hasil kerjanya dan merasa tidak puas dirinya untuk bekerja.

Stress kerja memang harus di hindari oleh setiap karyawan dan harus diketahui oleh perusahaan, kebanyakan stress membuat karyawan merasa tidak ingin bekerja. Stress yang sedikit menjadikan karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih maksimal lagi, namun jika stress yang membuat karyawan untuk lelah dalam bekerja maka akan menurunkan hasil kerja karyawan Untuk menjelaskan stress kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Indofood Selalu Mendapatkan Tugas Yang Berlebih Dari Perusahaan

Tugas yang berlebih dan dilakukan dengan sering kepada setiap karyawan maka akan memberikan beban dan stress karyawan tersebut. Karena jika tugas itu diberikan dengan keadaan yang banyak dan menumpuk serta tidak ada waktu isitirahatnya besar kemungkinan karyawan akan stress dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tugas yang berlebih dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Selalu Mendapatkan Tugas Yang Berlebih Dari Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	50
2	Setuju	24	44,4
3	Cukup Setuju	3	5,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofoos selalu mendapatkan tugas yang berlebih dari perusahaan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 44,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 5,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu diberikan tugas yang banyak dalam setiap pekerjaannya dan selalu menumpuk dalam menyelesaikan setiap tugas dari perusahaan, hal ini yang membuat karyawan selalu stress dalam bekerja.

2. Kondisi Fisik Karyawan Yang Bekerja Pada PT. Indofood Selalu Tidak Beraturan

Kondisi fisik yang bekerja atau karyawan diharuskan untuk efektif dan mampu memberikan pilihan bagi setiap orang dengan keadaan fisik yang normal, hal ini yang menyebabkan karyawan harus merasa tindakan yang dilakukannya

sejalan dengan apa yang sudah menjadi pilihannya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kondisi fisik karyawan yang bekerja pada PT. Indofood selalu tidak beraturan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Fisik Karyawan Yang Bekerja Pada PT. Indofood Selalu Tidak Beraturan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	22,2
2	Setuju	10	18,5
3	Cukup Setuju	26	48
4	Tidak Setuju	6	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kondisi fisik karyawan yang bekerja pada PT. Indofood selalu tidak beraturan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 22,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 48%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 11%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak pernah mengalami kondisi fisik yang parah dalam menyelesaikan pekerjaan, karena fisik karyawan masih dianggap baik dan sesuai dengan pilihan dari dirinya sendiri.

3. Karyawan PT. Indofood Selalu Memberikan Pelimpahan Tugas Yang Banyak Kepada Anggota

Pelimpahan tugas adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh orang lain dan diberikan atau diselesaikan untuk kita dengan prinsip harus menyelesaikannya dengan waktu yang tepat sehingga pada akhirnya tugas orang lain yang dimiliki oleh orang lain dilakukan untuk kita sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu memberikan pelimpahan tugas yang banyak kepada anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Selalu Memberikan Pelimpahan Tugas Yang Banyak Kepada Anggota

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	42,5
2	Setuju	26	48
3	Cukup Setuju	5	9,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu memberikan pelimpahan tugas yang banyak kepada anggota yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 48%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 9,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu diberikan tugas

yang melimpah atau banyak anggota yang melakukan hal tersebut, dan ini akan menyebabkan karyawan stress dalam pekerjaannya. Karyawan pada perusahaan ini selalu melimpahkan tugas kepada anggota yang lain dengan alasan tertentu.

4. Karyawan PT. Indofood Selalu Mendapatkan Tekanan Dari Peran Dan Fungsi Kerjanya

Karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan terampil dalam bidangnya maka dapat dinilai bahwa karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan setiap target dari perusahaan, namun jika tekanan yang didapat dari pimpinan perusahaan kepada karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerjanya, jika fungsi kerjanya ditekan maka karyawan merasa tertekan juga. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tekanan dari peran dan fungsi kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Selalu Mendapatkan Tekanan Dari Peran Dan Fungsi Kerjanya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	14,8
2	Setuju	13	24
3	Cukup Setuju	23	42,5
4	Tidak Setuju	10	18,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tekanan dari peran dan fungsi kerjanya yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab

sangat setuju berjumlah 8 orang atau 14,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 42,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah karyawan perusahaan ini tidak pernah merasa peran dan jabatannya akan mendapatkan tekanan dalam pekerjaan, karena pada hakikatnya karyawan yang bekerja sudah bekerja dengan fungsi dan kejelasan yang baik.

5. Jabatan Yang Diberikan PT. Indofood Selalu Merasa Tertekan

Setiap perusahaan harus memiliki tekanan jabatan yang membuat pekerjaan harus diselesaikan dengan keadaan yang mendesak, sehingga dengan tekanan jabatan ini yang dilakukan harus sejalan dengan prinsip perusahaan menyelesaikan tugas dari jabatan dengan tepat waktu. Karyawan yang merasa ditekan karena jabatannya yang paling tinggi diantara anggota lain, akan menjadikan karyawan tersebut lalai dan merasa stress dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jabatan yang diberikan PT. Indofood selalu merasa tertekan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Jabatan Yang Diberikan PT. Indofood Selalu Merasa Tertekan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	25,9
2	Setuju	10	18,5
3	Cukup Setuju	21	38,8
4	Tidak Setuju	9	16,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jabatan yang diberikan PT. Indofood selalu merasa tertekan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 25,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 38,8%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 9 orang atau 16,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang tidak pernah merasa tertekan dengan jabatannya karena perusahaan sudah memberikan keyakinan dan tanggungjawab yang baik kepada setiap karyawan yang diberi jabatan.

6. Pertanggungjawaban Kerja Dan Tugas PT. Indofood Selalu Merasa Berat Dan Sulit

Pertanggungjawaban dengan tugas jabatannya yang dapat memberikan tugas dengan jabatan dan pilihan yang akan memberikan tugas yang harus diselesaikan dengan sebaik mungkin dan dapat menjadikan karyawan stress dalam pekerjaannya. Jika pekerjaan dilakukan karyawan ini sulit dan susah untuk diselesaikan maka akan menjadikan karyawan merasa kesulitan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pertanggungjawab kerja dan tugas PT. Indofood selalu merasa berat dan sulit dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pertanggungjawab Kerja Dan
Tugas PT. Indofood Selalu Merasa Berat Dan Sulit

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	29,6
2	Setuju	24	44,4
3	Cukup Setuju	14	25,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pertanggungjawaban kerja dan tugas PT. Indofood selalu merasa berat dan sulit yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 29,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 44,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 25,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini selalu mendapatkan tugas yang berat dan sulit. Karyawan diberikan tugas yang sangat sulit dari perusahaan dan perusahaan selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

7. Karyawan PT. Indofood Selalu Merasa Tertekan Dengan Emosional

Anggota Yang Lain

Sikap emosi yang ini merupakan suatu sikap dari seseorang yang muncul dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu tindakan dan dapat membuat hubungan antar anggota karyawan menjadi kurang baik karena jika emosi dalam

bekerja dinilai buruk dan beranggapan negative maka setiap tindakan yang diinginkannya. Karyawan yang selalu emosi dalam bekerja, maka akan menjadikan karyawan kurang baik dengan hubungan anggota yang lainnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu merasa tertekan dengan emosional anggota yang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Selalu Merasa Tertekan Dengan Emosional Anggota Yang Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	50
2	Setuju	13	24
3	Cukup Setuju	10	18,5
4	Tidak Setuju	4	7,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu merasa tertekan dengan emosional anggota yang lain yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu merasa hubungan emosionalnya sangat kurang baik dan saling berkonflik dalam setiap menyelesaikan masalah.

8. Lingkungan Kerja PT. Indofood Selalu Membuat Karyawan Kurang Nyaman

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang dilakukan dalam bekerja sehingga pada akhirnya dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan penilaian yang baik juga. Lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh anggotanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Indofood selalu membuat karyawan kurang nyaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja PT. Indofood Selalu Membuat Karyawan Kurang Nyaman

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	24
2	Setuju	12	22,2
3	Cukup Setuju	22	40,7
4	Tidak Setuju	7	12,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Indofood selalu membuat karyawan kurang nyaman yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 24%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 22,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 40,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 12,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu merasa

lingkungan kerja pada perusahaan ini sesuai bagi dirinya, karena lingkungan PT. Indofood ini memberikan kenyamanan yang baik dan efektif. Karyawan dengan lingkungan yang memadai maka akan menurunkan stress kerjanya selama bekerja.

9. Komunikasi Antar Anggota Karyawan PT. Indofood Sangat Efektif

Komunikasi yang baik dan saling membantu akan memberikan kemudahan bagi antar anggota karyawan yang dapat mempermudah hubungan yang akan memberikan jalannya komunikasi yang baik dan dapat memberikan bantuan yang menurunkan stress kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai komunikasi antar anggota karyawan PT. Indofood sangat efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Antar Anggota Karyawan PT. Indofood Sangat Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	38,8
2	Setuju	18	33,3
3	Cukup Setuju	15	27,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai komunikasi antar anggota karyawan PT. Indofood sangat efektif yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 38,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 27,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih selalu berkomunikasi dengan efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, namun masih ada terkadang yang komunikasi nya menimbulkan pertengkar dan konflik selama bekerja.

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X2) Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru

Variabel Stress Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
Tuntutan Tugas						
Karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tugas yang berlebih dari perusahaan	27	24	3	0	0	84
Bobot Nilai	27	48	9	0	0	
Kondisi fisik karyawan yang bekerja pada PT. Indofood selalu tidak beraturan	12	10	26	6	0	134
Bobot Nilai	12	20	78	24	0	
Karyawan PT. Indofood selalu memberikan pelimpahan tugas yang banyak kepada anggota	23	26	5	0	0	90
Bobot Nilai	23	52	15	0	0	
Tuntutan Peran						
Karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tekanan dari peran dan fungsi kerjanya	8	13	23	10	0	143
Bobot Nilai	8	26	69	40	0	
Jabatan yang diberikan PT. Indofood selalu merasa tertekan	14	10	21	9	0	133
Bobot Nilai	14	20	63	36	0	
Pertanggungjawaban kerja dan tugas PT. Indofood	16	24	14	0	0	106

selalu merasa berat dan sulit						
Bobot Nilai	16	48	42	0	0	
Tuntutan Antar Pribadi						
Karyawan PT. Indofood selalu merasa tertekan dengan emosional anggota yang lain	27	13	10	4	0	99
Bobot Nilai	27	26	30	16	0	
Lingkungan kerja PT. Indofood selalu membuat karyawan kurang nyaman	13	12	22	7	0	117
Bobot Nilai	13	24	66	14	0	
Komunikasi antar anggota karyawan PT. Indofood sangat efektif	21	18	15	0	0	102
Bobor Nilai	21	36	45	0	0	
Total Skor						1.088
Skor Tertinggi						143
Skor Terendah						84
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tekanan dari peran dan fungsi kerjanya dengan skor sebanyak 143. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Indofood selalu mendapatkan tugas yang berlebih dari perusahaan dengan skor sebanyak 84.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 54 = 2.430$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 54 = 486$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{2.430 - 486}{5} \\ & : 388 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stress kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 2.430- 2.042
Baik	= 2.042- 1.654
Netral	= 1.654- 1.266
Tidak Baik	= 1.266- 878
Sangat Tidak Baik	= 878- 490

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel stress kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru adalah sebesar 1.088. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.266- 878 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki stress kerja yang rendah hal ini dilihat dari setiap tindakan yang membuat karyawan untuk menyelesaikan kerja dengan aman, dan tanggungjawab dari pekerjaan serta lingkungan kerja karyawan ini membuat stress yang dimiliki karyawan ini dikatakan berada pada kategori rendah.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Untuk menjelaskan kepuasan kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan Yang Diberikan PT. Indofood Sesuai Kemampuan Karyawan

Pekerjaan atau tugas yang diberikan untuk menyeimbangkan kerja dan menyelesaikan dengan baik adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan, namun jika perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka terjadi nya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan PT. Indofood sesuai dengan kemampuan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Diberikan PT. Indofood Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	42,5
2	Setuju	14	25,9
3	Cukup Setuju	12	22,2
4	Tidak Setuju	5	9,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan PT. Indofood sesuai dengan kemampuan karyawan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 42,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 25,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 22,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 9,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu menetapkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan selalu disesuaikan dengan sangat baik agar tidak menjadikan karyawan merasa kesulitan dalam bekerja.

2. PT. Indofood Selalu Memberikan Tugas Yang Menantang Kepada Karyawan

Tugas yang menantang adalah salah satu tugas yang membuat karyawan merasa dan berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan itu. Namun ada dari beberapa karyawan yang merasa tugas nya yang diberikan jika ada tantangan didalamnya karyawan kurang menyetujui. Pekerjaan yang menantang juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat secara langsung akan memudahkan pekerjaan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Indofood selalu memberikan tugas yang menantang kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Hasil Tanggapan Responden Mengenai PT. Indofood Selalu
Memberikan Tugas Yang Menantang Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	35
2	Setuju	27	50
3	Cukup Setuju	5	9,2
4	Tidak Setuju	3	5,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Indofood selalu memberikan tugas yang menantang kepada karyawan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 9,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima semua tantangan yang diberikan oleh perusahaannya, dan perusahaan ini memberikan tugas yang menantang untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan tersebut.

3. Karyawan PT. Indofood Selalu Merasa Puas Dengan Hasil Kerja Yang Dilakukannya

Selalu merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap orang adalah salah satu penilaian dari hal yang disebut keinginan dan kebutuhan dari karyawan. Karena jika karyawan itu berhasil dan mengungkapkan pilihannya

dengan baik dan selalu merasa puas apa yang dilakukannya maka akan memberikan kepuasan bagi dirinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Selalu Merasa Puas Dengan Hasil Kerja Yang Dilakukannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	33,3
2	Setuju	36	66,6
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukannya yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 66,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menikmati dan merasa puas apa yang telah dilakukannya dalam bekerja, karyawan merasa senang dengan hasil yang dicapainya untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

4. PT. Indofood Selalu Memberikan Kompensasi Tepat Waktu Kepada Karyawan

Kompensasi atau gaji adalah salah satu hal yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan, karena kompensasi juga sebagai salah satu motivasi karyawan dan hal yang paling mampu memuaskan kerja karyawan tersebut, karena jika kompensasi diberikan tidak tepat waktu maka yang terjadi adalah mundurnya hasil kerja karyawan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Indofood selalu memberikan kompensasi tepat waktu kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Hasil Tanggapan Responden Mengenai PT. Indofood Selalu Memberikan Kompensasi Tepat Waktu Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	68,5
2	Setuju	17	31,4
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Indofood selalu memberikan kompensasi tepat waktu kepada karyawa yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang atau 68,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 31,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini

mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhannya dan memberikan kepuasan karyawan karena perusahaan memberikan gaji atau kompensasi tepat waktu. Hal ini yang mampu memberikan karyawan untuk puas selama bekerja.

5. Karyawan PT. Indofood Merasa Puas Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan

Kepuasan terhadap gaji yang diberikan adalah untuk menyesuaikan pilihan dari setiap karyawan yang karena pada dasarnya bekerja dengan gaji yang tinggi akan mempermudah karyawan dalam menjalani hidup serta melangsungkan hidupnya kearah yang lebih baik lagi. Kepuasan terhadap gaji yang diberikan maka akan mempermudah pilihan yang menjadikan keinginan dari karyawan dan kebutuhannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood Merasa Puas Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	64,8
2	Setuju	19	35
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang atau 64,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 35%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan ini, karyawan yang merasa puas maka mereka akan menghasilkan produksi yang baik.

6. Antar Anggota Karyawan Pada PT. Indofood Memiliki Hubungan Kerja Yang Baik

Hubungan kerja merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh seseorang memudahkan antar setiap pekerjaan yang menjadikan pilihan dari setiap orang, hubungan yang baik dan jelas maka akan mempermudah salah satu kegiatan yang mendukung pekerjaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Indofood memiliki hubungan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Pada PT. Indofood Memiliki Hubungan Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	27,7
2	Setuju	13	24
3	Cukup Setuju	26	48
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Indofood memiliki hubungan kerja yang baik yang

berjumlah 54 orang, dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 27,7%. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 27,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 24%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 48%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan saling kurang baik dalam berhubungan yang menjadikan pilihan dari karyawan, antar anggota ini kurang berhubungan baik dengan karyawan yang lain, yang membuat hubungan rekan kerja masih renggang.

7. Karyawan PT. Indofood Selalu Menerima Kerjasama Antar Anggota Yang Lain

Saling membantu dan bekerja sama antara satu sama lain dengan anggota karyawan lainnya dan dapat memberikan kemudahan dari karyawan setiap bekerja serta mengetahui kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. Kerjasama yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang berguna dan akan memuaskan karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu menerima kerjasama antar anggota yang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Selalu Menerima Kerjasama Antar Anggota Yang Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	29,6
2	Setuju	14	25,9
3	Cukup Setuju	20	37
4	Tidak Setuju	4	7,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu menerima kerjasama antar anggota yang lain yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 29,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 25,9%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota dan rekan kerja masih banyak yang kurang ingin bekerjasama untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, hal ini yang akan membuat anggota karyawan yang lain selalu kurang puas dalam pekerjaannya dengan baik.

8. Karyawan PT. Indofood Selalu Memberikan Solusi Yang Jelas Kepada Anggota Yang Lain

Solusi yang jelas dan memberikan setiap pilihan dari karyawan yang lain akan mempertunjukkan bahwa yang mana setiap pekerjaan ini selalu diperjelas dan

memberikan setiap hal yang memudahkan karyawan dalam bekerja, khususnya diantara rekan kerja yang saling memberikan solusi dalam setiap pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu memberikan solusi yang jelas kepada anggota yang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Indofood
Selalu Memberikan Solusi Yang Jelas Kepada Anggota Yang Lain

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	18,5
2	Setuju	16	29,6
3	Cukup Setuju	20	37
4	Tidak Setuju	8	14,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	54	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Indofood selalu memberikan solusi yang jelas kepada anggota yang lain yang berjumlah 54 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 18,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 29,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 20 orang atau 37%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 14,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah antar anggota karyawan ini kurang memberikan solusi ke yang lain, mereka hanya bekerja dengan target yang diberikan perusahaan, dan untuk hubungan kerja atau kerjasama hanya dilakukan seperti biasa saja.

Tabel 5.35
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel
Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk
Pekanbaru

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pekerjaan itu Sendiri						
Pekerjaan yang diberikan PT. Indofood sesuai kemampuan karyawan	23	14	12	5	0	217
Bobot Nilai	115	56	36	10	0	
PT. Indofood selalu memberikan tugas yang menantang kepada karyawan	19	27	5	3	0	224
Bobot Nilai	95	108	15	6	0	
Karyawan PT. Indofood selalu merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukannya	18	36	0	0	0	234
Bobot Nilai	90	144	0	0	0	
Kompensasi						
PT. Indofood selalu memberikan kompensasi tepat waktu kepada karyawan	37	17	0	0	0	253
Bobot Nilai	185	68	0	0	0	
Karyawan PT. Indofood merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan	35	19	0	0	0	251
Bobot Nilai	175	76	0	0	0	
Rekan Kerja						
Antar anggota karyawan pada PT. Indofood memiliki hubungan kerja yang baik	15	13	26	0	0	205
Bobot Nilai	75	52	78	0	0	
Karyawan PT. Indofood selalu menerima kerjasama antar anggota yang lain	16	14	20	4	0	204
Bobot Nilai	80	56	60	8	0	
Karyawan PT. Indofood selalu memberikan solusi	10	16	20	8	0	190

yang jelas kepada anggota yang lain						
Bobor Nilai	50	64	60	16	0	
Total Skor						1.778
Skor Tertinggi						253
Skor Terendah						190
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu PT. Indofood selalu memberikan kompensasi tepat waktu kepada karyawan dengan skor sebanyak 253. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Indofood selalu memberikan solusi yang jelas kepada anggota yang lain dengan skor sebanyak 190.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &8 \times 5 \times 54 = 2.160 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &8 \times 1 \times 54 = 432 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{2.160 - 432}{5} \\ &: 345 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.160 - 1.815$$

Baik	= 1.815- 1.470
Netral	= 1.470- 1.125
Tidak Baik	= 1.125- 780
Sangat Tidak Baik	= 780- 435

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru adalah sebesar 1.778 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.815- 1.470 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan meskipun memiliki banyak pekerjaan dan tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, karyawan selalu puas dalam bekerja, dan merasa hasil kerjanya menambah dirinya berkeinginan dalam bekerja lebih baik lagi. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka akan bekerja dengan sebaik mungkin.

5.6 Analisis Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

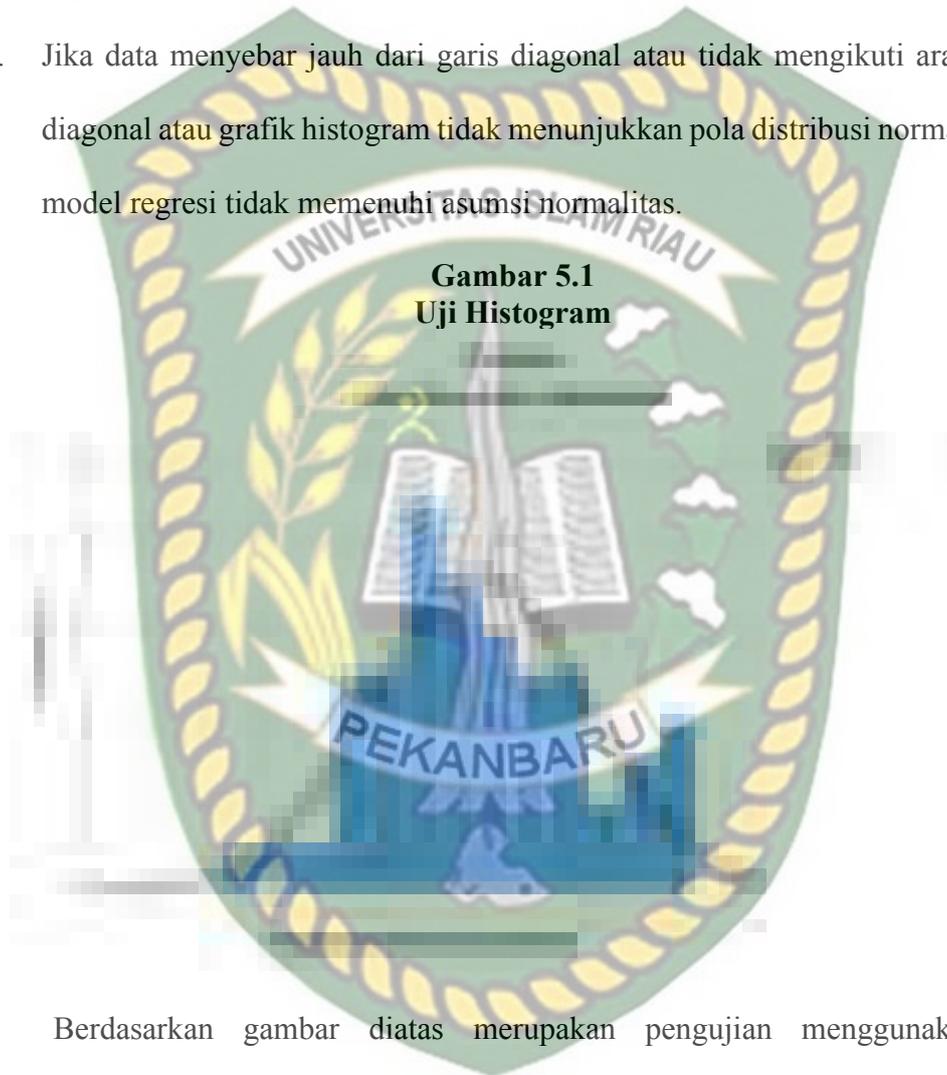
5.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Berdasarkan gambar diatas merupakan pengujian menggunakan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan baik dan sejalan. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Berdasarkan gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut dan masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini (motivasi kerja stress kerja dan kepuasan kerja) yang menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Variances Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variances Inflation Factor*) dibawah

angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.227	1.055				
	motivasi	.333	.107	.469	.110	9.080	
	stresskerja	-.358	.113	.478	.110	9.080	

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel motivasi kerja dan stress kerja ialah 0,110 dan nilai VIF pada variabel motivasi kerja dan stress kerja 9,080. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan stress kerja dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara

membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.37
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.867	2.180	2.549

a. Predictors: (Constant), stresskerja, motivasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 2,549 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 2,549 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 54 dan k-2 diperoleh nilai d_L sebesar 1,48 d_U sebesar 1,63 dan 4- d_U sebesar 2,37. Karena hasil pengujiannya adalah $d_U < d_w < 4-d_U$ ($1,63 < 2,549 < 2,37$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian (motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja) ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini

pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot.

Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, dan titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara merata dan efektif ada yang berjauhan dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam

penelitian (motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja) ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.38
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.227	1.055		3.058	.004
	motivasi	.333	.107	.469	3.108	.003
	stresskerja	-.358	.113	.478	-3.169	.003

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,227 + 0,333 X_1 + -0,358 X_2 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Stress Kerja

Y : Kepuasan Kerja

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi Motivasi Kerja

b_2 : Koefisien regresi Stress Kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 3,227 artinya jika motivasi kerja dan stress kerja satuan nilainya adalah (0), maka kepuasan kerja akan tetap berada pada 3,227 Artinya PT. Indofood kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan baik dan terlalu menekan karyawan untuk bekerja maka kepuasan kerja karyawan akan tetap berada pada 3,227 atau sebesar satu satuan.
- b. Koefisien regresi dari variabel motivasi kerja. Jika satuan nilai dari memiliki coefficient (b_1)= 0,333. Hal ini berarti jika karyawan mendapatkan motivasi kerja yang baik, dan perusahaan selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawan PT. Indofood maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,333 atau sebesar satu satuan.
- c. Koefisien regresi dari stress kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b_2)= -0,358. Hal ini berarti jika karyawan tidak pernah stress dalam bekerja dan tidak adanya tekanan kerja yang maksimal dari perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar -0,358. Begitu sebaliknya jika karyawan selalu mendapatkan fungsi kerja yang saling menekan dan stress dalam pekerjaannya maka kepuasan kerja akan menurun sebesar -0,358 sebesar satu satuan.

5.6.2 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.867	2.180	2.549

a. Predictors: (Constant), stresskerja, motivasi

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .934^a$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru yaitu sebesar 0,867 atau 86,7%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,867. Hal ini berarti 86,7% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 86,7\% = 13,3\%$)

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kerjasama tim, gaya kepemimpinan, reward, punishment, kinerja, semangat kerja dan lain-lain.

b. Uji f Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (motivasi dan stress kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru), jika:

- F hitung > F tabel maka H_0 diterima
- F hitung < F tabel maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Uji f Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1651.779	2	825.890	173.786	.000 ^b
	Residual	242.369	51	4.752		
	Total	1894.148	53			

a. Dependent Variable: kepuasankerja

b. Predictors: (Constant), stresskerja, motivasi

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,17$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 173,786 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($173,786 > 3,17$).

Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

c. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Uji t Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.227	1.055		3.058	.004
	motivasi	.333	.107	.469	3.108	.003
	stresskerja	-.358	.113	.478	-3.169	.003

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variable motivasi kerja (X1) = memiliki nilai t hitung 3,108 > dan T tabel 1,674 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003 yaitu (3,108>1,674). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru
2. Nilai t-hitung untuk variabel stress kerja (X2) = dengan memiliki nilai t hitung -3.169 > dan t tabel 1,674 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003 yaitu (-3,169>1,674). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya stress kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru. Kepuasan kerja yang di dominasi oleh motivasi kerja dan stress kerja yang rendah akan menjadikan perusahaan yang memiliki karyawan yang memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik.

Berdasarkan pengujian statistic menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga Ho di tolak dan Ha diterima artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru. Sementara

stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru.

Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru, makna positif ini mengartikan bahwa jika karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat motivasi dan dukungan yang baik, dan motivasinya yang baik itu seperti gaji yang memadai, keinginan untuk memperoleh penghargaan yang jelas dari perusahaan maka secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan dirinya dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak mendapatkan motivasi sedikit pun dari perusahaan, atau dari anggota karyawan yang lainnya, serta perusahaan tidak memberikan reward atau penghargaan yang baik kepada karyawan tersebut maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

Stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru. Makna negative ini menunjukkan bahwa jika karyawan mengalami stress yang berat dan menjadikan tugas dan pekerjaan menekan dirinya untuk bekerja serta antar karyawan selalu melimpahkan tugas untuk dirinya dengan banyak maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress selama bekerja, dan selalu memberikan hal yang positif bagi antar pimpinan dan anggotanya, serta tidak menekankan karyawan dalam hal apapun maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Skor persentase tertinggi pada variabel motivasi berada pada indikator Karyawan PT. Indofood bekerja untuk memperoleh penghargaan, hal ini

dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat penghargaan dari perusahaan, karyawan yang bekerja dengan motivasi yang baik maka besar keinginannya untuk mendapatkan reward dari perusahaan.

Dan indicator variabel motivasi kerja yang paling rendah berada pada supervisi dan pengelolaan manajemen PT. Indofood dikelola sangat baik, hal ini dikarenakan bahwa dalam pengelolaan manajemen baik itu dalam hal yang bersifat internal masih kurang tertata dengan baik untuk pengelolaannya, termasuk pada bidang produksi, perusahaan hanya memberikan kebijakan berdasarkan prosedur awal karyawan itu bekerja, dan mampu mencapai targetnya saja. Namun untuk pengelolaan karyawan dan manajemen masih bersifat rendah.

Motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru yaitu sebesar 0,867 atau 86,7%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,867. Hal ini berarti 86,7% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 86,7\% = 13,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kerjasama tim, gaya kepemimpinan, reward, punishment, kinerja, semangat kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridho, Febri Susanti pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unilever

Jakarta Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unilever Jakarta Timur. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 85,6% yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Unilever Jakarta Timur.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Hanifa Ulya pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Malang

Serta penelitian yang dilakukan oleh Alex Sutanto pada tahun 2010 yang berjudul Pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Java Prima Abadi Bandung Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Java Prima Abadi Bandung Tbk

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru
2. Stress kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru
3. Motivasi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Pekanbaru

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan untuk lebih mengutamakan pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat
2. Diharapkan kepada pimpinan juga untuk menyeimbangkan atau mengarahkan tugas dan tanggungjawab setiap bidang kerja karyawan agar

tidak terjadinya pelimpahan tugas anggota karyawan, untuk meminimalisir stress kerja karyawan.

3. Diharapkan kepada peneliti untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai motivasi kerja, stress kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik, agar nantinya mampu menilai kinerja dirinya dan orang lain dengan sejalan dan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Diharapkan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru agar meminimalisir beban kerja yang diberikan untuk anggota menjadi lebih seimbang
5. Seharusnya perusahaan mengadakan pertemuan dan rapat diskusi kepada seluruh anggota karyawan agar terjalannya komunikasi yang baik dan efektif
6. Seharusnya perusahaan untuk memberikan refreshing kepada karyawan seperti liburan, ataupun jalan-jalan bertujuan untuk menghilangkan stress karyawan dalam bekerja



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Semarang: Rineka Cipta
- Ansoff, H, 2012, *Strategi Fot Iversivication, Journal Of Management For Growth, Holland*, Volume, 3.
- Antonius, Bugaran Simanjuntak. 2012, *Konflik Status Dan Kekuasaan Orang. Batak Toba*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darwin, 2012, *Metode Penelitian Bisnis dan Kantitatif Data Umum*, Edisi, Surakarta
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2013. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organsisasi*. Jakarta: Erlangg
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP
- Gitosudarmo, Indriyo, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksar
- Ivanevich, John, 2013, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Indonesia, Jakarta
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali

Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
Mangkunegara, 2012, *Perilaku Konsumen*, Bandung: Refika Editama
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau