PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH CABANG PADANG

Muhammad Ridho, Febsri Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

febsrisusanti@akbpstie.ac.id

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti memilih karyawan Bank Syariah mandiri cab. Padang yang mana merupakan salah satu bank syariah yang besar di kota padang adapun beberapa alasan peneliti adalah setiap hari kerja, Bank Mandiri Syariah belakang olo selalu melayani nasabah dalam jumlah yang tidak sedikit. Hal ini tentu menjadi tanggung jawab karyawan untuk senantiasa memberikan pelayanan maksimal terhadap para nasabah dalam setiap transaksi, selain dari tuntutan kerja dan banyak nya jumlah nasabah setiap hari penyebab stress karyawan Bank Mandiri Syariah tersebut adalah tuntutan target yang sangat tinggi dari Bank. Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut $Y = 4,221 - 0,293X_1 + 1,129X_2$, nilai thitung untuk variabel stres kerja sebesar $-2,242$ dengan signifikansi $0,028$. Nilai Sig. variabel stres kerja sebesar $0,028 < 0,05$, Selanjutnya diketahui nilai thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar $8,079$ dengan signifikansi $0,000$. Nilai Sig. variabel motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting penting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut.

Karyawan adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial.

Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan

menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Stress yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008), antara lain; keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja, kesetiaan (*loyalty*), yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang benar", dan pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, menurunnya kinerja karyawan, dan meningkatnya tingkat kesalahan

Pada umumnya stress dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stress dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena stress muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ini dapat

terjadi karena stress dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stress menjadi suatu keadaan yang konstuktif. Misalnya seseorang mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga maka orang tersebut akan mengalami stress hingga target 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 dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan *problem statement* dan *research problem* tersebut di atas, maka pertanyaan penelitian (*research question*) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan Bank Syariah Mandiri?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Syariah Mandiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan (Ivancevich, John M., dkk; 2005). Menurut Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge (2007) kepuasan kerja

dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan (Luthans, Fred, 2006). Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2000) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Pengertian Stress Kerja

Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dipandang untuk menjadi tidak pasti dan penting. (Robbin, Stephen. Dan Judge, Timothy A.; 2007). Kreitner, Robert. Dan Kinicki, Angelo (2000) mendefinisikan stress sebagai suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Definisi stress Ivancevich, John M., dkk (2005) hampir sama dengan menyatakan stress sebagai suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Pengertian Motivasi

McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann (2010) mendefinisikan motivasi sebagai “ *the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior* “, yang kurang lebih berarti menggambarkan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela. Robbins, Stephen P. (1996)

mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian deksriptif. Berdasarkan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif memberikan gambaran respon sampel penelitian pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Syari'ah Mandiri cab Padang. Penelitian kuantitatif data yang berbentuk angka yaitu untuk menganalisa penelitian pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bank Syari'ah Mandiri cab. Padang

Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka instrumen masing – masing variabel penelitian dilakukan uji validitas. Uji validitas mengukur sejauh mana pernyataan – pernyataan dalam koeksioner dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur. Jika hasil *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dianggap signifikan artinya hasil uji validitas dari semua item pernyataan dapat dikatakan valid.

1. Variabel Stres Kerja

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat untuk variabel stres kerja nilai validitasnya seperti yang dikemukakan pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Variabel Stres Kerja
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	.510	Valid
P2	.679	Valid
P3	.636	Valid
P4	.612	Valid
P5	.633	Valid
P6	.647	Valid

Sumber : SPSS 16

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan variabel stres kerja dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

1. Variabel Motivasi Kerja

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat untuk variabel motivasi kerja nilai validitasnya seperti yang dikemukakan pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	.623	Valid
P2	.646	Valid
P3	.596	Valid
P4	.647	Valid
P5	.664	Valid
P6	.393	Valid

Sumber : SPSS 16

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Variabel kepuasan Kerja

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat untuk variabel kepuasan kerja nilai validitasnya seperti yang dikemukakan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
P1	.595	Valid
P2	.334	Valid
P3	.508	Valid
P4	.600	Valid
P5	.648	Valid
P6	.615	Valid

Sumber : SPSS 16

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan variabel kepuasan kerja dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,3 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Hasil olahan data tersebut dikemukakan pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1.	Stres Kerja	0,840	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,824	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,789	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16

Dari tabel 4 dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian yaitu stres kerja, Motivasi Kerja ,dan kepuasan kerja lebih dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti memenuhi syarat konsistensi (reliabilitas). Jadi item - item pernyataan untuk variabel penelitian dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

Analisis Deskripsi

Dari pernyataan pada kusioner yang telah diajukan kepada para responden, Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban kusioner penelitian yang telah

dibagikan oleh peneliti, diperoleh deskripsi data mengenai Stres kerja secara umum sebagai berikut.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Skor Jawaban
Variabel Stress Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Tcr	Kriteria
1	Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian pekerjaan kepada bawahannya	17	36	16	7	0	76,58	Baik
2	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja	11	37	24	4	0	74,47	Baik
3	Tuntutan tugas yang memberatkan saya membuat saya frustrasi	21	33	18	4	0	78,68	Baik
4	Tugas dan pekerjaan saya tidak terjadwal dengan baik	20	35	10	11	0	76,84	Baik
5	Saya merasa tidak mempunyai peranan dalam setiap pengambilan keputusan atasan yang menyangkut perusahaan	26	32	13	5	0	80,79	Sangat Baik
6	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya	19	33	20	3	1	77,37	Baik
Rata – rata TCR							77,45	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah,

Dari tabel diatas untuk pernyataan stres kerja terdapat 5 butir pernyataan yang termasuk kriteria baik dan 1 butir

pernyataan yang termasuk kriteria sangat baik, hal ini harus dilakukan perbaikan pada pernyataan no 2 karena nilai TCR nya 74,47% terendah dari 6 pernyataan stres kerja. Hasil rata – rata TCR 77,45%, secara keseluruhan stres dikategorikan

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban kusioner penelitian yang telah dibagikan oleh peneliti, diperoleh deskripsi data mengenai Motivasi kerja secara umum sebagai berikut:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Skor Jawaban
Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Tcr	Kriteria
1	Pemberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi	16	22	19	3	4	82,37	Sangat Baik
2	Di perusahaan ini standar prestasi jelas	22	39	13	7	0	82,89	Sangat Baik
3	Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar	16	34	17	5	1	74,47	Baik
4	Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru	20	34	20	4	2	74,47	Baik
5	Saya memiliki peluang dalam kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya.	36	34	0	5	0	78,68	Baik
6	Besar gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	18	37	1	3	1	76,32	Baik
Rata – rata TCR							78,20	Baik

Sumber : Data Primer yang diolah,

Dari tabel diatas untuk pernyataan motivasi kerja terdapat 4 butir pernyataan yang termasuk kriteria baik dan 2 butir pernyataan yang termasuk kriteria sangat baik, hal ini harus dilakukan perbaikan pada pernyataan no 3 dan 4 karena nilai TCR nya 74,47% terendah dari 6 pernyataan motivasi kerja. Hasil rata – rata

TCR 78,20%, secara keseluruhan motivasi dikategorikan baik.

3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban kusioner penelitian yang telah dibagikan oleh peneliti, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja secara umum sebagai berikut

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Ter	Krit
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.	20	30	5	9	3	76,32	Baik
2	Atasan dalam menegakan disiplin sangat tegas	33	35	8	5	0	86,84	Sangat Baik
3	Hubungan dengan rekan sekerja berjalan dengan baik	30	33	9	2	0	87,37	Sangat Baik
4	Tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir	25	35	14	2	0	83,16	Sangat Baik
5	Gaji dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	30	43	5	6	0	82,89	Sangat Baik
6	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.	24	28	7	5	0	72,63	Baik
							81,53	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017(Lampiran 3)

Dari tabel diatas untuk pernyataan kepuasan kerja terdapat 2 butir pernyataan yang termasuk kriteria baik dan 4 butir pernyataan yang termasuk kriteria sangat baik, hal ini harus dilakukan perbaikan pada pernyataan no 6 karena nilai TCR nya 72,63% terendah dari 6 pernyataan kepuasan kerja. Hasil rata – rata TCR 81,53%, secara keseluruhan kepuasan kerja dikategorikan sangat baik.

4.3.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel

dependen memiliki ditribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05. Hasil penelitian menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,721 (0,721 > 0,05). Hal ini berarti model regresi berdistribusi normal. Ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48669543
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.721

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah SPSS 16 (Lampiran 4)

4.3.5 Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan SPSS 16. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.221	1.073		3.934	.000
X1	-.293	.131	-.339	-2.242	.028
X2	1.129	.140	1.221	8.079	.000

Sumber : Data diolah SPSS 16 (Lampiran 4)

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = 4,221 - 0,293X_1 + 1,129X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai *constant* sebesar 4,221 artinya jika variabel yang di teliti, dalam hal ini stres kerja dan motivasi kerja nilainya nol, maka kepuasan kerja tetap bernilai 4,221.
2. Nilai koefisien regresi stres kerja terhadap Kepuasan kerja - 0,293 yang berarti apabila stres kerja berkurang sebesar satu satuan dalam jawaban responden, maka akan menambah Kepuasan kerja sebesar satu satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap (*ceteris paribus*).
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 1,129 yang berarti apabila motivasi kerja bertambah sebesar satu satuan dalam jawaban responden, maka akan menambah kepuasan kerja sebesar satu satuan dengan asumsi faktor-faktor lain di anggap tetap (*ceteris paribus*).

Hipotesis

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) dapat mempengaruhi terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi yang di dasarkan pada nilai *probabilitas* $\alpha = 0,05$.

Tabel 10
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regres sion	770.388	2	385.194	169.628	.000 ^a
Residu al	165.770	73	2.271		
Total	936.158	75			

a. Predictors:
(Constant), X2, X1

b. Dependent Variable:
Y

Sumber : Data diolah SPSS 16 (Lampiran 4)

Nilai F hitung sebesar 169,628 yang signifikan 0.000^a . Karena $\text{sig} < 0,05$ ini berarti rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji Koefisien Determinasi (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.818	1.507

Sumber : Data diolah SPSS 16 (Lampiran 4)

Pada tabel di atas di peroleh nilai *adjusted R square* adalah 0,818 artinya sebesar 81,8% variabel stres kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan terhadap Keputusan pembelian dan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari masing-masing variabel independen dan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara kedua variabel independen tersebut signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja yang dikemukakan pada tabel 4.10 di atas. Dari tabel 4.10 diketahui diperoleh nilai *thitung* untuk variabel stres kerja sebesar - 2,242 dengan signifikansi 0,028. Nilai *Sig.* variabel stres kerja sebesar $0,028 < 0,05$ maka **H1 ditolak**, berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.

Selanjutnya diketahui nilai *thitung* untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,079 dengan signifikansi 0,000. Nilai *Sig.* variabel motivasi kerja sebesar 0,000

$< 0,05$ maka **H1 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 76 orang responden yang merupakan karyawan Bank Mandiri Cabang Padang maka nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kepuasan kerja - 0,293 yang berarti apabila stres kerja berkurang maka kepuasan kerja akan bertambah dan dilihat juga hasil nilai thitung variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang karena memiliki nilai thitung untuk variabel stres kerja sebesar - 2,242 dengan nilai signifikansi 0,028. Artinya tidak ada hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan, baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hasil analisis tersebut mengkonfirmasi teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Robbins (2001) yang menyatakan bahwa semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar pula keinginan memuaskan kebutuhan yang mendasar. Konsep stres kerja sesuai dengan teori yaitu seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh I Gede putro wibowo (2014) dari Universitas Udayana Bali dan Mansoor *et al.* (2011) bahwa stres berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang

sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti *et al.*, 2011).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 76 orang responden yang merupakan karyawan Bank Mandiri Cabang Padang maka nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 1,129 yang berarti apabila motivasi kerja bertambah maka kepuasan kerja akan bertambah dan dilihat juga hasil nilai thitung variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang karena memiliki nilai thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,079 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, pemenuhan berhubungan dan pemenuhan pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja karyawan. kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atau dibebankan oleh perusahaan.

Penelitian ini mengembangkan teori dari Robbins (1999:50) mengidentifikasi motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya agar kepuasan kerja pegawainya menjadi tinggi,

mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang bergantung pada tindakan mana individu menemukan saluran-saluran yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, ciri pribadi nilai-nilainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yusmiati Saimah dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja” pada dinas perhubungan Kabupaten Musi Rawas (2003 : 21). Gouzaly (2000 : 257), dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam kedalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, faktor external dan faktor internal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anwar Prabu (2005) dari Universitas Sriwijaya dan Awang Mada Kurnia, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2006) dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis pada bab – bab sebelumnya mengenai Mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kepuasan kerja - 0,293 yang berarti apabila stres kerja berkurang maka kepuasan kerja akan bertambah dan dilihat juga hasil nilai thitung variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang karena memiliki nilai thitung untuk variabel stres kerja sebesar - 2,242 dengan nilai signifikansi 0,028. Artinya tidak ada hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 1,129 yang berarti apabila motivasi kerja bertambah maka kepuasan kerja akan bertambah dan dilihat juga hasil nilai thitung variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Padang karena memiliki nilai thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 8,079 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat positif antarlain sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi yang nantinya akan memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.
2. Bagi peneliti agar dapat mengkaji lebih dalam wawasan dan pendalaman pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
3. Digunakan sebagai bahan yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang Mengetahui Pengaruh Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh, 1998. *Psikologi Industri*. Edisi kelima, liberty, Yogyakarta.
- Furqon. 1997, Statistik Terapan Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung
- Gouzaly, Saydam, Drs.200, Manajemen Sumber Daya Manusia , Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu SP. 1984, Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah, Bumi Aksara,Jakarta
- Herzberg, Frederick. 1967, Work and The Nature of Man. The World Publishing Company–Cleveland And New York.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 1995. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh,Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, AP. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Rosda,Bandung.
- Manullang, M. 1982, Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Marlius, D. (2018). Loyalitas Nasabah Bank Nagari Syariah Cabang Bukittinggi Dilihat Dari Kualitas Pelayanan. Jurnal Pundi. Volume 1. No. 3. Hal.12-22.
<https://doi.org/10.31575/jp.v1i3.60>
- Pareek, Stephens. 1984, Perilaku Organisasi, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Robbins, Stephans. 1994. Organization Theory, Structure, Design and Application, Alih Bahasa Yusuf Udara, Areal, Jakarta.
- Robbins, Stephans. 1996, Organization Bahaviour, Seventh Edition, A Simon & SchusterCompany, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Sarwoto Drs. 1979, Dasar-dasar Organisasi Management, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 1983. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Adminsitasi, PT.Gunung Agung, Jakatra
- Singgih, Santoso. 2000. Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Gramedia, Jakatra.