

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP  
PERSTASI KERJA DI PT. MADA WIKRI TUNGGAL**

Najua Mayang Adinda<sup>1</sup>, Aliya Jamila<sup>2</sup>, Shidqi Rajab<sup>3</sup>, Simon<sup>4</sup>, Rifqi Andriana<sup>5</sup>(  
*Universitas Pelita Bangsa*  
[mayangisn@gmail.com](mailto:mayangisn@gmail.com)<sup>1</sup>, [aliyajamila09@gmail.com](mailto:aliyajamila09@gmail.com)<sup>2</sup>, [shidqirajab.03@gmail.com](mailto:shidqirajab.03@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[simonandriano47@gmail.com](mailto:simonandriano47@gmail.com)<sup>4</sup>, [rifqi090703@gmail.com](mailto:rifqi090703@gmail.com)<sup>5</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengeksplorasi dampak motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap prestasi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Hasil analisis data menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan prestasi kerja, sementara kepuasan kerja juga memiliki kontribusi positif. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Mada Wikri Tunggal. Pada artikel ilmiah hasil kajian, simpulan dirumuskan berdasarkan hasil analisis pemecahan masalah. Di sisi lain, stres kerja ternyata berkorelasi negatif dengan prestasi karyawan. Implikasi temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal karyawan.

**Kata kunci** : *pengaruh motivasi, kepuasan, stres kerja*

**ABSTRACT**

*This research explores the impact of work motivation, job satisfaction, and work stress on employee performance. The research method used was a survey with a questionnaire as a data collection instrument. The results of data analysis show a positive relationship between work motivation and work performance, while job satisfaction also has a positive contribution. Work motivation, job satisfaction and work stress have a positive and significant effect on employee work performance at PT. Mada Wikri Tunggal. In scientific articles resulting from studies, conclusions are formulated based on the results of problem solving analysis. On the other hand, work stress turns out to be negatively correlated with employee performance. The implications of these findings can be used as a basis for improving human resource management and creating a work environment that supports optimal employee performance.*

**Keyword**: *the influence of motivation, satisfaction, work stress.*

**PENDAHULUAN**

Di era modern ini, seluruh perusahaan berlomba-lomba mengembangkan bisnisnya masing-masing. Salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Karena pentingnya keberadaan manusia dalam persaingan jangka pendek ataupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan organisasi lainnya. Organisasi berhasil mempengaruhi pasar jika mereka dapat menarik perhatian pada keunggulan yang mereka miliki dibandingkan organisasi lain dalam berbagai cara.

Perkembangan perilaku organisasi ditandai dengan cara pandang baru terhadap perilaku manusia dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan diluar kerja, dimana terdapat "work life balance" yang menjadi pedoman manusia era gen-z ini. Hal ini memiliki kaitan dengan prestasi kerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek. Work life balance merupakan sebuah prinsip dalam hidup dengan tujuan menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan dan keseharian sebagai manusia.

Hadirnya Work Life Balance tetap mengharuskan karyawan memperhatikan prestasi kerja yang dihasilkan dan diberikan kepada perusahaan. Perusahaan menginginkan pegawainya mempunyai prestasi, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman atas semua tindakan mereka pada masa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan Atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja sangat diperhatikan sehingga menjadi fokus bagi pegawai untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa atau akan dicapai dalam bekerja. Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Martoyo (2007:141), yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress.

Para karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus menunjukkan motivasi yang kuat dan kemampuan bekerja untuk mengikuti kebutuhan zaman dan perubahan yang terus berkembang. Namun dalam hal ini, motivasi harus memberikan dampak yang besar dalam meningkatkan prestasi kerja, seperti perusahaan memberikan penghargaan atas prestasinya selama ini, termasuk promosi jabatan, bonus dan bentuk penghargaan lainnya, sehingga pegawai dapat memberikan kreativitas dan inovasi dalam bekerja.

Motivasi sendiri merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2008). Terpenuhinya motivasi kerja karyawan akan memberikan sebuah kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Menurut Fattah (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kebahagiaan atau sikap dan emosional dari seseorang yang positif dapat menjadikan sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan. Menurut Salam (2014) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu: 1) Faktor intrinsik, faktor ini timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri. 2) Faktor ekstrinsik, faktor ini menyangkut hal-hal yang asalnya dari luar karyawan itu sendiri.

Robbins dan Judge (2013) dimensi dari kepuasan kerja yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, sumber utama dari kepuasan karyawan dimana pekerjaan tersebut membuat tugas yang menarik, tidak membosankan dan memiliki kesempatan untuk belajar serta menerima tanggung jawab. 2) Gaji/upah, faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Karyawan yang menerima gaji maupun upah akan menjadi penilaian kepuasan, karena hal ini dipandang pantas dan layak. 3) Supervisi, kemampuan dari pimpinan yang memberikan bantuan terhadap karyawannya. 4) Rekan kerja, hubungan antar karyawan secara kooperatif ini salah satu sumber kepuasan kerja yang sederhana. Kelompok kerja ini bertindak sebagai sumber kenyamanan, dukungan, nasehat dan bantuan terhadap individu yang ada di kelompok kerja tersebut.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya Stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (eustress) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres Kerja lebih banyak merugikan pegawai ataupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak Negatif (Distress) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbulnya sakit kepala, sedangkan untuk gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain.

Usaha untuk memacu prestasi kerja pegawai, pimpinan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditentukan bentuk motivasi apa yang akan diberikan sesuai dengan Kondisi kerja perusahaan. Demikian juga halnya dengan PT. Mada Wikrik Tunggal wilayah Cikarang Selatan yang merupakan salah satu perusahaan industri part otomotif di Indonesia yang bisnisnya bergerak di bidang produksi dan mendistribusikan produk otomotif menyadari benar pentingnya memiliki karyawan yang berprestasi, yang memiliki kemampuan dan keunggulan untuk bersaing di era globalisasi. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja harus diimbangi adanya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja karyawan. Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan, perusahaan ini menghadapi masalah mengenai tidak dapat tercapainya standar prestasi kerja karyawan dalam catur wulan pertama tahun 2023 yang ditetapkan di PT. MADA WIKRI TUNGGAL. Berdasarkan hasil observasi awal tentang prestasi kerja karyawan pada 5 orang karyawan dari beberapa unit kerja diketahui bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan PT. MADA WIKRI TUNGGAL masih dalam kategori belum mencapai standar. Berkaitan dengan hal tersebut, hal ini Diduga dipengaruhi oleh stress kerja pada karyawan. Setiap pekerja pasti mempunyai tingkat stress yang berbeda satu sama lain, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. MADA WIKRI TUNGGAL para karyawan merupakan alat penggerak produksi yang ada di perusahaan. Stress juga dapat terjadi pada kondisi tersebut terjadi perbedaan aspirasi dengan pegawai, disisi lain pihak permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena menyangkut keberlangsungan operasional perusahaan. Terlebih, risiko pekerjaan para pegawai sangat tinggi dan rentan terjadi kecelakaan dalam proses produksi.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitan ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Pada penelitian ini, populasi yang di teliti adalah karyawan bagian produksi pada PT. MADA WIKRI TUNGGAL dengan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden.

Menurut (Sugiyono, 2013:7), Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, dan stress kerja secara persial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Model regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

$\beta_1$ .. $\beta_2$ ..  $\beta_3$  =Koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Stress Kerja

e = Standar error

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah melakukan pengujian uji kualitas data, maka tahapan selanjutnya melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain tetap atau konstant. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.035	1.380		6.545	.000
Motivasi	.023	.037	.037	2.309	.008
Kepuasan Kerja	.435	.089	.466	4.895	.000
Stres Kerja	.127	.063	.216	2.019	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.035 + 0.023 (X1) + 0.435 (X2) + 0.127 (X3)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai (constant) sebesar 9.035 mempunyai arti bahwa apabila variable Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Stres Kerja (X3), sama dengan nol maka variable Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 9.035.
2. Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0.023 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Motivasi dapat meningkatkan nilai variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.023, dengan asumsi jika variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.435 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Kepuasan Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.435, dengan asumsi jika variabel Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X3), tetap atau konstan.
4. Koefisien regresi Stres Kerja (X3) sebesar 0.127 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Stres Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.127, dengan asumsi jika variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), tetap atau konstan.

**Uji Koefisien Determinasi (R)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R SQUARE	Adjusted R square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
	.596 <sup>a</sup>	.555	.536	1.83804	2.093

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $18.527 > 2,699$  dan nilai  $sig < @ (0,000 < 0,050)$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3)

secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mada Wikri Tunggal (Y). Hal ini berarti hipotesis diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan information mentah yang dilakukan pada Karyawan di PT. Mada Wikri Tunggal melalui penyebaran kuesioner terhadap 100 orang responden yang Telah diuji sehingga dapat diketahui :

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis t pada penelitian ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar 2.309

$> 1.98373$  dan nilai  $sig < \alpha (0,008 < 0)$   $t_{tabel}$  yaitu sebesar (4.895

$> 1.98373$ ) dan nilai  $sig < \alpha (0,000 < 0)$   $t_{tabel}$  yaitu sebesar (2.019

$> 1.98373$ ) dan nilai  $sig < \alpha (0,046 < 0)$   $F_{tabel}$ , 18.527  $> 2,699$  dan

Nilai  $sig < \alpha (0,000 < 0,050)$ . Hal ini berarti hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mada Wikri Tunggal(Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mada Wikri Tunggal. Dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang baik dari para karyawan diharapkan akan mampu Meningkatkan Prestasi para karyawan di PT. Mada Wikri Tunggal. Selain tingkat *stretch* yang tidak terlalu tinggi dapat memberikan dorongan tersendiri pada setiap karyawan untuk dapat terus bekerja sesuai dengan target yang telah dibebankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Garry surya changgriawan (2017) "Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way generation. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian Aldi, Yanne, dan Febri Susanti (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian Indrianti, dkk. (2022) yang meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. Hasil Penelitiannya Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil pencarian, terdapat beberapa penelitian yang membahas pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan di perusahaan. Penelitian di PT. MADA WIKRI TUNGGAL menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat juga penelitian yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, Tuti. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pangansari Utama*. Diss. Universitas Satya Negara Indonesia, 2016.
- Aldi, Yanne, and Febri Susanti. "Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang." (2019).
- Andra, Hafiz Yuni, Raden Lestari Ganarsih, and Deni Setiawan. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Keberhasilan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Pada BPN Kota Pekanbaru." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.6 (2023): 4031-4042.
- Azad, A. S. M. S., Azmat, S., Chazi, A., & Ahsan, A. (2018). Can Islamic banks have their own benchmark? *Emerging Markets Review*, 35, 120–136. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2018.02.002>
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A., & Merrouche, O. (2013). Islamic vs. conventional banking: Business model, efficiency and stability. *Journal of Banking and Finance*, 37(2), 433–447. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2012.09.016>
- Education.

- Fattah, Hussein. "Kepuasan kerja dan kinerja pegawai." *Yogyakarta: Elmaterra* (2017).
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Indriati, Inayat Hanum, and Hashfi Amga Nazhifi. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta." *Jurnal Cafetaria* 3.1 (2022): 14-23.
- Marbun, Hendra Sutrisno, and Jufrizen Jufrizen. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5.1 (2022): 262-278.
- Monika, Sinta. "Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa." *Jurnal Emba* 4.01 (2013): 1123-1133.
- Munandar, Ashar Sunyoto. "Cetakan Ke 1 Psikologi Industri Dan Organisasi." *Universitas Indonesia, Jakarta* (2008).
- Nugroho, Untung. *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung, 2018.
- Putri, Mutia Tresa, MHD Syafwan Koto, and Jeniusman A. Hutagalung. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Ketahanan pangan Dan Pertanian Kota Sibolga." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan* 5.1 (2023): 17-31.
- Robbins, Judge, S. P., & Timothy. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson
- Sugiyono, D. "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment." (2017).