

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan CV Mekar Abadi Garment)**

Imam Ibnu Latif

14.latief9f@gmail.com

Hardin

hardin@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Karyawan sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja. Kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya stres kerja dan motivasi kerja. Tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Mekar Abadi Garment. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*, sebanyak 138 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan *hierarchical regression procedures*.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment, dan motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment.

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

A. PENDAHULUAN

Karyawan sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap kerja yang paling penting dan diteliti dengan baik dalam perilaku organisasi (George & Jones, 2012:75). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kepuasan setiap

individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas karena faktor lingkungan kerjanya (Sari dkk., 2022:38).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan (Robbins & Judge, 2017:659). Stres kerja dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasi, dan diri sendiri. Faktor lingkungan berhubungan dengan ketidakpastian pendapatan, perubahan teknologi. Faktor organisasi berkaitan tuntutan dalam pekerjaan, peraturan, dan hubungan interpersonal. Sedangkan, faktor diri sendiri berhubungan dengan permasalahan yang berasal dari keluarga, dan ekonomi (Robbins & Judge, 2017:662). Kinicki & Fugate (2016:62) menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja. Selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Stres kerja menyebabkan berbagai masalah psikologis seperti kemarahan, depresi, kegelisahan, iritabilitas dan ketegangan dan ini mempengaruhi motivasi karyawan sampai batas tertentu (Wani dalam Yasa & Dewi, 2019:1222).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George & Jones, 2012:157). Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dorongan dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan, motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya dorongan dari luar (Wicaksana dkk., 2021:64). Kinicki & Fugate (2016:61) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.

Meskipun individu mengalami stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal (Yasa & Dewi, 2019). Karyawan yang mampu menekan stres kerjanya akan terdorong untuk meningkatkan motivasinya dan dengan meningkatnya rasa motivasinya tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Dewi & Dewi, 2024:120). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, objek penelitian difokuskan pada CV Mekar Abadi Garment yang beralamat di Jl. Raya Purworejo Km. 14, Sedayu, Sapuran, Wonosobo. CV Mekar Abadi Garment bergerak di bidang konfeksi dengan pola kerja sesuai dengan ada tidaknya *job* atau proyek, sehingga karyawan berstatus kontrak lepas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hamzah Supratikno selaku kepala HRD CV Mekar Abadi Garment, diperoleh informasi bahwa ada karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya, dimana hal ini ditandai dengan karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dinilai monoton dan membosankan, kurang puas dengan rekan kerja karena rekan kerja sulit atau

tidak mau memberikan bantuan dan adanya kelompok-kelompok kecil dalam pertemanan, dan kurang puas dengan gaji yang diterima karena belum mencukupi kebutuhan hidupnya.

Dilihat dari stres kerja, diketahui bahwa ada karyawan yang terindikasi mengalami stres dalam bekerja yang ditandai dengan individu merasa terbebani dengan pekerjaannya, individu merasa bingung dengan peran kerjanya, dan individu merasa ada tekanan dari pihak lain. Adanya hal tersebut dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan. Dilihat dari motivasi kerja, diketahui bahwa ada karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja yang kuat karena merasa kurang dihargai di tempat kerja, dan merasa kurang memiliki keterikatan dengan perusahaan. Adanya karyawan yang kurang memiliki motivasi dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menemukan gratifikasi atau pemenuhan kepuasan dalam pekerjaan mereka (Griffin & Moorhead, 2014:74). Kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Kinicki & Fugate, 2016:57). Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017:118). Kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap konteks pekerjaan dan pekerjaannya (McShane & Glinow, 2018:102). Kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas karena faktor lingkungan kerjanya (Sari dkk., 2022:38).

Secara umum pekerjaan menarik yang menyediakan pelatihan, variasi, kemandirian, dan kontrol dapat memuaskan sebagian besar karyawan. Saling

ketergantungan, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja juga sangat terkait dengan kepuasan kerja, bahkan setelah memperhitungkan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Manajer juga memainkan peran besar dalam kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diberdayakan oleh pemimpinnya mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017:121).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (George & Jones, 2012:79). Stres menghasilkan berbagai konsekuensi psikologis seperti ketidakpuasan kerja (McShane & Glinow, 2018:110). Serta oleh motivasi, motivasi karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Kinicki & Fugate, 2016:61). Di antara korelasi utama kepuasan kerja adalah motivasi yang lebih kuat (Kinicki & Williams, 2016:354).

2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan (Robbins & Judge, 2017:659). Sumber stres kerja dapat berasal dari kehidupan pribadi, tanggung jawab pekerjaan, keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan ketidakpastian lingkungan (George & Jones, 2012:251). Stres kerja dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasi, dan diri sendiri. Faktor lingkungan berhubungan dengan ketidakpastian pendapatan, perubahan teknologi. Faktor organisasi berkaitan tuntutan dalam pekerjaan, peraturan, dan hubungan interpersonal. Sedangkan, faktor diri sendiri berhubungan dengan permasalahan yang berasal dari keluarga, dan ekonomi (Robbins & Judge, 2017:662).

Gejala stres kerja dapat dilihat dari fisiologis, psikologis dan perilaku (George & Jones, 2012:248-251). Gejala fisiologis diantaranya gangguan tidur, telapak tangan berkeringat, emosi tidak stabil, menggigil, dada terasa sesak, tekanan darah meningkat, sakit kepala, pusing, mual, sakit perut, dan sakit punggung. Gejala psikologis diantaranya, perasaan tidak nyaman, adanya kecemasan, adanya ketakutan, cepat marah, dan mudah tersinggung. Gejala perilaku diantaranya, adanya ketegangan hubungan dengan rekan kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, adanya keinginan untuk berpindah kerja, dan menurunnya produktivitas.

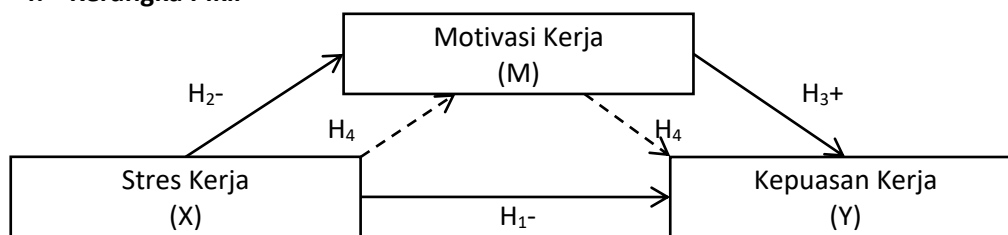
3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak (Kinicki & Fugate, 2016:146). Kaitannya dengan konteks kerja, George & Jones (2012:157) mengartikan motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Wicaksana dkk., 2021:64). Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dorongan dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan,

motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya dorongan dari luar.

Teori-teori motivasi kerja paling banyak terjadi tahun 1950-an diantaranya hierarki teori kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Teori ini menjadi dasar perkembangan teori motivasi kerja saat ini dan masih digunakan sampai sekarang (Wicaksana dkk., 2021:64). Saah satu teori motivasi yang terkenal yaitu Hierarki Teori Kebutuhan. Teori ini dicetuskan oleh Maslow dan menyatakan bahwa manusia memiliki lima hierarki kebutuhan (Wicaksana dkk., 2021:65), yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri

4. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > : pengaruh langsung
- > : pengaruh tidak langsung (mediasi)

D. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (George & Jones, 2012:79). Stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja (Kinicki & Fugate, 2016:62). Stres menghasilkan berbagai konsekuensi psikologis seperti ketidakpuasan kerja (McShane & Glinow, 2018:110). Semakin tinggi tingkat stres seseorang, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat stres seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian Yasa & Dewi (2019), Dewi & Dewi (2024), Putra & Supartha (2024), Wangi & Adnyani (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), serta Raharjo & Broto (2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pertama yang diajukan, yaitu:

H₁ = stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2. Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Motivasi Kerja

Secara emosional, stres kerja dapat menurunkan motivasi kerja (Ginting & Febriansyah, 2020:14). Stres bisa menurunkan motivasi (Hutahayan, 2024:221). Stres yang terus-menerus dapat membuat seseorang kehilangan motivasi kerja (Nurhayati, 2024:8). Masalah stres kerja perlu menjadi perhatian karena gejala stres yang muncul akan mengganggu pelaksanaan kerja. Stres dapat berdampak negatif yaitu

menurunkan motivasi kerja secara drastis (Raharja, 2024:47). Stres dapat menurunkan motivasi (Rofiduddin, 2024:162). Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja secara signifikan (Putra dkk., 2023:329). Semakin tinggi stres kerja seseorang, maka semakin rendah tingkat motivasi kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja seseorang, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja.

Hasil penelitian Yasa & Dewi (2019), Dewi & Dewi (2024), Putra & Supartha (2024), Wangi & Adnyani (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), serta Raharjo & Broto (2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan, yaitu:

H_2 = stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja

3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Armstrong & Taylor, 2023:204). Motivasi kerja karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Kinicki & Fugate, 2016:61). Di antara korelasi utama kepuasan kerja adalah motivasi yang lebih kuat (Kinicki & Williams, 2016:354). Karyawan yang bermotivasi tinggi mampu memberikan kontribusi lebih untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi dan dia juga merasa puas dengan pekerjaannya (Ifinedo dalam Ahmed & Islam, 2011:95). Semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian Yasa & Dewi (2019), Dewi & Dewi (2024), Putra & Supartha (2024), Wangi & Adnyani (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), serta Raharjo & Broto (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu:

H_3 = motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

4. Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Efek mediasi motivasi kerja antara stres kerja dan kepuasan kerja bersifat negatif. Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah motivasi, yang berakibat pada rendahnya kepuasan kerja (Salsabilla dkk., 2022:103). Meskipun individu mengalami stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal (Yasa & Dewi, 2019). Karyawan yang mampu menekan stres kerjanya akan terdorong untuk meningkatkan motivasinya dan dengan meningkatnya rasa motivasinya tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Dewi & Dewi, 2024:120).

Hasil penelitian Putra & Supartha (2024), Wangi & Adnyani (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), serta Raharjo & Broto (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis keempat yang diajukan, yaitu:

H_4 = motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian kuantitatif karena meneliti pada populasi atau sampel tertentu menggunakan kuesioner, dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16). Pendekatan penelitian berupa survei, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:56).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Mekar Abadi Garment. Sampel yang digunakan sebanyak 138 responden menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan pertimbangan: karyawan berstatus karyawan kontrak lepas, karyawan tidak sedang cuti, bersedia menjadi responden penelitian.

3. Definisi Operasional Variabel

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, rekan kerja.

Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan (Robbins & Judge, 2017:659). Pengukuran stres kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Robbins & Judge (2017:662), yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal.

Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George & Jones, 2012:157). Pengukuran motivasi kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Maslow dalam George & Jones (2012:161), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan keterikatan, kebutuhan harga diri, kebutuhan mengaktualisasikan diri.

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban menggunakan *Likert Scale* yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

5. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

yang mempunyai korelasi *product moment* positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah korelasi *product moment* sebesar 0,3 (Sugiyono, 2019:190). Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* setiap butir lebih dari 0,3 artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel kepuasan kerja (Y), stres kerja (X), dan motivasi kerja (M). Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2021:61). Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja (Y), stres kerja (X), dan motivasi kerja (M) baik *Cronbach's Alpha* maupun *Cronbach's Alpha if Item Deleted*

lebih dari 0,70 artinya jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian.

6. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis menggunakan analisis *hierarchical regression procedures* menurut Baron dan Kenny dalam Ghozali (2021:275).

F. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Langkah 1: X harus berpengaruh pada Y

Hasil analisis regresi langkah 1 sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Signifikansi	Keterangan
X → Y	-0,243	0,004	Negatif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tersebut diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* stres kerja sebesar -0,243 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (*p value* < 0,05), maka hipotesis pertama (H_1) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika stres kerja karyawan CV Mekar Abadi Garment rendah, maka kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan CV Mekar Abadi Garment akan meningkat.

Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Mekar Abadi Garment mampu mengatasi stres yang ditandai dengan karyawan menilai tuntutan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan dinilai tidak memberatkan, karyawan tidak terbebani ketika harus mengerjakan banyak peran dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan menilai prosedur atau instruksi pekerjaan yang diberikan sudah jelas, karyawan semangat dalam bekerja, dan karyawan menilai kerjasama antar sesama karyawan sudah harmonis. Temuan tersebut sesuai dengan pendapat George & Jones (2012:79) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Kinicki & Fugate (2016:62) stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja. Semakin rendah tingkat stres seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yasa & Dewi (2019), Dewi & Dewi (2024), Putra & Supartha (2024), Wangi & Adnyani (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), serta Raharjo & Broto (2018) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2. Langkah 2: X harus berpengaruh pada M

Hasil analisis regresi langkah 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 2

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Signifikansi	Keterangan
X → M	-0,235	0,005	Negatif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tersebut diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* stres kerja sebesar -0,235 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 (*p value* < 0,05), maka hipotesis kedua (H₂) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika stres kerja karyawan CV Mekar Abadi Garment rendah, maka motivasi kerja yang ada pada diri karyawan CV Mekar Abadi Garment akan meningkat.

Terbuktinya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Mekar Abadi Garment mampu mengatasi stres yang ditandai dengan karyawan menilai tuntutan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan dinilai tidak memberatkan, karyawan tidak terbebani ketika harus mengerjakan banyak peran dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan menilai prosedur atau instruksi pekerjaan yang diberikan sudah jelas, karyawan semangat dalam bekerja, dan karyawan menilai kerjasama antar sesama karyawan sudah harmonis. Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Raharja (2024:47) yang menyatakan bahwa masalah stres kerja berdampak negatif pada motivasi kerja. Semakin rendah tingkat stres kerja seseorang, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yasa & Dewi (2019), Dewi & Dewi (2024), Putra & Supartha (2024), Wangi & Adnyani (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), serta Raharjo & Broto (2018) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

3. Langkah 3: M harus berpengaruh pada Y dengan tetap memasukkan X dalam pengujian M terhadap Y

Hasil analisis regresi langkah 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Langkah 3

Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Signifikansi	Keterangan
M → Y	0,601	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tersebut diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* motivasi kerja sebesar 0,601 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$), maka hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan pada penelitian ini, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan CV Mekar Abadi Garment memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan CV Mekar Abadi Garment akan meningkat.

Terbuktinya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV Mekar Abadi Garment menilai kebutuhan pangan dan sandang terpenuhi dari pendapatan sebagai karyawan di CV Mekar Abadi Garment bisa mencukupi kebutuhan hidupnya. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada di CV Mekar Abadi Garment saat ini. Karyawan menilai adanya asuransi kesehatan membuat dirinya merasa aman dalam berkerja di CV Mekar Abadi Garment. Karyawan merasa menjadi bagian dari tim yang baik di dalam CV Mekar Abadi Garment. Karyawan merasa CV Mekar Abadi Garment menjadi bagian dari hidupnya. Selain itu, karyawan merasa dihormati dan dihargai oleh rekan kerja di CV Mekar Abadi Garment. Karyawan mendapat pujian dari atasan dan rekan kerja sehingga termotivasi untuk kerja lebih baik lagi. Karyawan juga senantiasa berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk CV Mekar Abadi Garment. Karyawan sangat mencintai profesi di CV Mekar Abadi Garment karena sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Kinicki & Fugate (2016:61) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yasa & Dewi (2019), Dewi & Dewi (2024), Putra & Supartha (2024), Wangi & Adnyani (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), serta Raharjo & Broto (2018) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Langkah 4: membandingkan pengaruh langsung X terhadap Y, yaitu langkah 1, dengan pengaruh X saat diregresi bersama M terhadap Y pada model regresi langkah 3

Hasil perbandingan langkah 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Langkah 4

Simbol	Model	<i>Standardized Coefficients</i>	Signifikansi
C	$X \rightarrow Y$	-0,243	0,004
C'	$X + M \rightarrow Y$	-0,102	0,140

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan tersebut diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* X secara langsung terhadap Y (C) sebesar -0,243 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($p\text{ value} < 0,05$). Setelah dilakukan analisis mediasi, nilai *standardized coefficients beta* pengaruh X secara tidak langsung terhadap Y melalui M (C') mengalami perubahan menjadi -0,102 dengan nilai signifikansi menjadi tidak signifikan sebesar 0,140 ($p\text{ value} > 0,05$). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dapat diterima dengan bentuk berupa *complete mediation*. Artinya, meskipun stres kerja berpengaruh negatif tetapi hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan karena adanya motivasi kerja sehingga karyawan CV Mekar Abadi Garment tetap merasakan kepuasan kerja.

Karyawan CV Mekar Abadi Garment mampu mengatasi stres yang ditandai dengan karyawan menilai tuntutan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan dinilai tidak memberatkan, karyawan tidak terbebani ketika harus mengerjakan banyak peran dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan menilai prosedur atau instruksi pekerjaan yang diberikan sudah jelas, karyawan semangat dalam bekerja, dan karyawan menilai kerjasama antar sesama karyawan sudah harmonis. Adanya hal-hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi ada pada diri karyawan CV Mekar Abadi Garment ditandai dengan karyawan menilai kebutuhan pangan dan sandang terpenuhi dari pendapatan sebagai karyawan di CV Mekar Abadi Garment bisa mencukupi kebutuhan hidupnya. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada di CV Mekar Abadi Garment saat ini. Karyawan menilai adanya asuransi kesehatan membuat dirinya merasa aman dalam berkerja di CV Mekar Abadi Garment. Karyawan merasa menjadi bagian dari tim yang baik di dalam CV Mekar Abadi Garment. Karyawan merasa CV Mekar Abadi Garment menjadi bagian dari hidupnya. Selain itu, karyawan merasa dihormati dan dihargai oleh rekan kerja di CV Mekar Abadi Garment. Karyawan mendapat pujian dari atasan dan rekan kerja sehingga termotivasi untuk kerja lebih baik lagi. Karyawan juga senantiasa berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk CV Mekar Abadi Garment. Karyawan sangat mencintai profesi di CV Mekar Abadi Garment karena sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Adanya hal-hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan CV Mekar Abadi Garment.

Karyawan CV Mekar Abadi Garment yang puas ditandai dengan karyawan menilai pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan, karyawan merasa puas diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan, karyawan menilai gaji yang diterima sudah layak, karyawan merasa puas dengan tunjangan kesehatan, karyawan merasa puas terhadap atasan yang menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepadanya, dan karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang selalu mendorong dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Meskipun individu mengalami stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal (Yasa & Dewi,

2019). Karyawan yang mampu menekan stres kerjanya akan terdorong untuk meningkatkan motivasinya dan dengan meningkatnya rasa motivasinya tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Dewi & Dewi, 2024:120). Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Supartha (2024), Wangi & Adnyani (2024), Yuwenda & Heryanda (2022), serta Raharjo & Broto (2018) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

G. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment, motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Mekar Abadi Garment.

Terbuktinya hipotesis-hipotesis pada penelitian ini, dapat menambah atau dijadikan referensi pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas kajian pada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya faktor fisiologis, faktor psikologis, faktor sosial, faktor finansial, dan sebagainya.

Diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan bagi CV Mekar Abadi Garment, kaitannya dalam meningkatkan kepuasan kerja misalnya dengan memberikan penghargaan, memberi tunjangan ekstra, dan sebagainya. Meminimalisir timbulnya beban kerja, misalnya membuat prioritas tugas sesuai tingkat kepentingan yang harus segera diselesaikan, membuat perkiraan waktu penyelesaian tugas pekerjaan, memberi tunjangan ekstra, dan sebagainya. Meningkatkan motivasi kerja, misalnya memberikan *reward*, memberi dukungan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I., & Islam, T. (2011). Relationship Between Motivation and Job Satisfaction: A Study of Higher Educational Institutions. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 3(2), 94-100.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to The Theory and Practice of People Management*. New York: Kogan Page.
- Dewi, N. P. I. P., & Dewi, A. A. S. K. (2024). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPD Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(01), 118-128.

- George, J. M., & Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H., & Febriansyah, H. (2020). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) III: Omnibus Survei Faktor-Faktor Psikososial di Tempat Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Hutahayan, B. (2024). *Perilaku Organisasi Untuk Bisnis Berkelanjutan*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2016). *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nurhayati, A. (2024). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia.
- Putra, N. C. B., & Supartha, W. G. (2024). Peran Motivasi Kerja sebagai Pemediasi antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Brew Me Tea. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 12066-12088.
- Putra, S. W., Pono, M., & Wahda. (2023). The Effects of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 4(3), 329-339.
- Raharja, E. (2024). *Optimalisasi Kinerja Perawat melalui Manajemen Stres dengan Metode Transmoco*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Raharjo, L. M., & Broto, F. S. W. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Variabel Motivasi Kerja pada Perusahaan Auto2000 Malang. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 4(1), 1-15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Rofiduddin, M. (2024). *Pengantar Bisnis: Membangun Jiwa Entrepreneurship yang Tahan Banting*. Pasuruan. CV. Basya Media Utama.
- Salsabilla, A., Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2022). The Effect of Workload and Job Stress on Job Satisfaction mediated by Work Motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(9), 97-106.
- Sari, M. R., Menhard., & Pertiwi, L. I. (2022). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Wangi, N. M. G. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 170-186.
- Wicaksana, S. A., Asrunputri, A. P., & Ramadhania, A.P. (2021). *Industri dan Organisasi Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. Riau: DD Publishing.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203-1229.
- Yuwenda, L. P. S., & Heryanda, K. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SLB Negeri 1 Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 24-32.