ASBTRAK

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Oesao yang berjumlah 87 orang, sedangkan sampel penelitian yang digunakan berjumlah 47 orang karyawan. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai stres kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Variabel stres kerja diukur melalui indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik kerja, ketidakpastian peran dan tanggung jawab pekerjaan. Variabel lingkungan kerja fisik diukur melalui pencahayaan, sirkulasi udara, suhu udara, kebisingan dan tata ruang kerja. Variabel motivasi kerja diukur melalui dorongan mencapai prestasi, penghargaan dan pengakuan, tanggung jawab, pengembangan diri dan kesempatan karier. Sementara itu, kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji atau kompensasi, pengawasan atau supervisi, rekan kerja serta promosi dan pengembangan karier.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji parsial atau uji t, uji simultan atau uji F dan uji koefisien determinasi. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan arah pengaruh variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kepuasan kerja, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 11{,}848 - 0{,}149X_1 + 0{,}385X_2 + 0{,}421X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,149, lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,385, dan motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,421. Koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -2,585 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Oesao memberikan pengaruh nyata yang berlawanan arah, di mana semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan semakin menurun.

Hasil pengujian secara parsial terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,737 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa dalam hasil penelitian ini perubahan pada kondisi lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja karyawan.Temuan tersebut menjadi salah satu hasil penting dalam penelitian karena menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh nyata yang searah, di mana semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao .Hasil koefisien regresi juga menunjukkan nilai 0,385, sehingga lingkungan kerja fisik menjadi variabel yang memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dalam model penelitian ini.

Selanjutnya, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,328 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan [6:4.3.1, 6:4.4.3]. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting karena adanya dorongan untuk mencapai prestasi, penghargaan dan pengakuan, tanggung jawab, pengembangan diri serta kesempatan karier dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hasil penelitian ini juga memperkuat pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,776 atau 77,6%. Hal ini berarti bahwa stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan sebesar 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki

kontribusi yang besar dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara bersama-sama, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Oesao. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu tetap memperhatikan kondisi kerja karyawan secara menyeluruh, khususnya meminimalkan tingkat stres kerja melalui pembagian tugas yang proporsional, menciptakan kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung, serta meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan pengembangan diri dan kesempatan karier. Dengan memperhatikan berbagai faktor tersebut, perusahaan diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.