

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU PERUSAHAAN DI BIDANG LABORATORIUM FARMASI

Verson Yunardi<sup>1</sup>, Mei Ie<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: [verson.115190100@stu.untar.ac.id](mailto:verson.115190100@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: [meii@fe.untar.ac.id](mailto:meii@fe.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Masuk : 19-01-2023, revisi: 07-04-2023, diterima untuk diterbitkan : 08-04-2023

## ABSTRAK

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai suatu bagian terpenting dan dapat menjadi kunci kesuksesan bagi organisasi dalam bidang apapun. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya, maka hal tersebut dapat sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sering dikaitkan dengan motivasi kerja, stres kerja, serta perilaku kewargaan organisasional. Dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan maka akan berisiko munculnya stres kerja yang dialami oleh pegawai, sehingga dapat membuat pegawai tidak termotivasi saat bekerja. Penelitian ini ditujukan agar dapat memahami dampak motivasi kerja, stres kerja, serta perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai PT XYZ. Peneliti menggunakan data primer dengan menyebarkan survei kepada seluruh pekerja di industri dengan masa kerja selama satu tahun. Sampel yang didapatkan terdapat 55 responden dengan menggunakan penerapan *purposive sampling*. Proses analisis data dikerjakan secara kuantitatif dengan implementasi *Structural Equation Modeling*, pengolahan data dilakukan dengan program aplikasi *SmartPLS* versi 3.3.3. Analisis ini memperlihatkan motivasi kerja serta perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh *positive* dengan berdampak substansial pada kepuasan kerja pekerja di PT XYZ, stres kerja memiliki pengaruh *negative* dengan tidak berdampak substansial pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan manfaat nyata dengan memberikan masukan kepada perusahaan PT XYZ untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya melalui motivasi kerja, stres kerja, serta perilaku kewargaan organisasional.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, stres kerja, perilaku kewargaan organisasional, kepuasan kerja.

## ABSTRACT

*Human resources can be said to be an important part and can be the key to success for organizations in any field. If human resources in the company are satisfied in carrying out their work, then it can greatly affect the company's performance. Employee job satisfaction is often associated with work motivation, job stress, as well as organizational citizenship behavior. With low employee job satisfaction in the company, it will be at risk of work stress experienced by employees, so that it can make employees unmotivated while working. This research aims to understand the impact of job motivation, job stress and organizational citizenship behavior on PT XYZ employee job satisfaction. Researchers collect primary data by distributing surveys to all workers in the industry with at least one year of service. The samples obtained were from 55 respondents using purposive sampling. The data analysis process was carried out quantitatively with the implementation of Structural Equation Modeling, data processing was carried out using the SmartPLS version 3.3.3 application program. This analysis shows that job motivation and organizational citizenship behavior have a positive effect with a substantial impact on the job satisfaction of workers at PT XYZ, job stress has a negative effect with no substantial impact on job satisfaction. It is hoped that the results of this study will generate real benefits by providing input to the company PT XYZ to pay attention to the job satisfaction of its employees through job motivation, job stress and organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** job motivation, job stress, organizational citizenship behavior, job satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Tidak bisa dipungkiri sumber daya manusia adalah suatu bagian terpenting yang dapat menjadi kunci kesuksesan bagi suatu organisasi dalam bidang apapun, mengingat dalam proses bekerja sepenuhnya dikerjakan oleh pekerja. Karyawan bisa dikatakan memiliki peran penting untuk keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu kualitas SDM merupakan bagian terpenting untuk ditingkatkan guna tercapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Jatmiko & Pangarso, 2022).

Perusahaan diharuskan untuk membangun sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta keunggulan untuk menambahkan performa secara optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja. Seorang individu dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menimbulkan perasaan yang *positive* pada pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, maka menimbulkan perasaan *negative* pada pekerjaan tersebut.

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan kinerja pekerjaan, perilaku kewargaan organisasional, kepuasan pelanggan dan kepuasan hidup merupakan hasil kepuasan kerja. Jika tidak adanya hasil tersebut tentu dapat membuat perilaku tidak puas terhadap pegawai yang mengarah ke perilaku aktivitas bekerja yang tidak produktif, absensi, *turnover*, dan keluhan karyawan (*complaint*). Hal tersebut diperkuat oleh Prasetio *et. al.* (2019) bahwa pegawai akan lebih jarang absen jika mereka merasa puas, memiliki efek positif, serta dapat bertahan dalam perusahaan (badan usaha), sedangkan pegawai yang merasa tidak puas mungkin akan banyak yang absen, munculnya perasaan stres yang membuat rekan kerja merasa terganggu, serta memiliki keinginan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai pada berbagai faktor seperti motivasi kerja kepada karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan memperhatikan peraturan perusahaan yang diterapkan.

Menurut Tentama *et. al.* (2020) menegaskan motivasi kerja merupakan indikator yang penting terhadap kepuasan kerja. Motivasi memiliki perasaan yang timbul dalam diri individu karena memiliki inspirasi, semangat, dan dorongan untuk menjalankan aktivitas dengan perasaan senang, sehingga hasil aktivitas yang dijalankan memperoleh hasil yang memuaskan dan berkualitas. Dengan motivasi kerja yang terorganisir akan menimbulkan perbuatan yang mengarah pada tujuan serta dapat memuaskan suatu keinginan karyawan dalam perusahaan. Selain faktor motivasi kerja, terdapat indikator lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor stres kerja (Prasetio *et. al.*, 2019).

Stres kerja merupakan keadaan yang timbul dari beban pekerjaan hingga pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan segala bentuk tugas dan kewajibannya. Karyawan dengan terlalu banyak stres dan beban kerja yang berlebihan dapat mengalami gangguan dalam kondisi fisik dan mental (Prasetio *et. al.*, 2019). Stres kerja didefinisikan sebagai adanya pemberian tekanan tinggi yang mempengaruhi pikiran seseorang menjadi berperilaku emosi saat bekerja.

Selain stres kerja, perilaku kewargaan organisasional juga merupakan faktor yang mendapat pengaruh bagi kepuasan kerja. Lestari & Ghaby (2018) mengemukakan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan kemauan pegawai dalam mengambil tugas di luar peran utama mereka dalam perusahaan. Kesuksesan dapat dicapai jika anggota perusahaan tidak hanya fokus melakukan pekerjaan utamanya tetapi juga mau menerima pekerjaan tambahan, misalnya keinginan untuk bekerja sama, saling membantu, berkontribusi, berpartisipasi aktif, menawarkan layanan tambahan dan mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif (Lestari & Ghaby,

2018). Walaupun perilaku kewargaan organisasional masih termasuk cukup langka, namun jika perilaku kewargaan organisasional ini dapat dicapai dan diterapkan dengan benar dalam badan usaha (perusahaan) maka dapat memberikan hal yang bersifat *positive* (Sukanto, 2018).

Fenomena masalah yang terjadi di PT XYZ, perusahaan yang bergerak di bidang laboratorium farmasi, diantaranya adalah kurangnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Menurut hasil wawancara sementara dengan salah satu karyawan di PT XYZ terkait faktor rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah dikarenakan masih terdapat sebagian karyawan merasa kurang puas terhadap upah yang diterimanya terhadap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya dan kurangnya hubungan terkait komunikasi yang efektif dengan atasan di perusahaan.

Penelitian ini didasarkan pada *theory of planned behavior*, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara kontrol perilaku yang dirasakan dengan perilaku. Dengan demikian kontrol perilaku yang dirasakan dapat mempengaruhi perilaku secara tidak langsung melalui niat dan dapat juga dapat memprediksi perilaku secara langsung. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam membantu perusahaan menemukan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencari solusi terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah perilaku kewargaan organisasional berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Pawirosumarto *et al* (2017) mengemukakan kepuasan kerja sebagai sikap perasaan *positive* yang dimiliki oleh karyawan, mencakup sikap serta perasaan karyawan untuk dapat tercapainya suatu nilai penting terhadap pekerjaan. Menurut Irawan dan Ie (2022), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan emosional seorang karyawan yang sudah terjadi atau belum terjadi pada suatu kondisi yang berkaitan antara hasil jasa karyawan yang digunakan perusahaan dengan hasil yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Apsari & Riana (2017) mengatakan kepuasan kerja menjadi faktor penting karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup karyawan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan, kepuasan kerja dapat digunakan lima indikator, yaitu: atasan, karir, gaji, rekan kerja, serta pekerjaan itu sendiri.

### **Motivasi Kerja**

Mappamiring (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu keinginan dari seorang karyawan ketika mau melakukan sesuatu untuk mendapatkan hasil yang dapat mencapai tujuannya. Menurut Hakim *et. al.* (2020) motivasi kerja didefinisikan sebagai kebutuhan dasar seseorang yang digunakan sebagai pendorong untuk dapat terpenuhi jika kebutuhan itu terpenuhi maka dapat berdampak pada keberhasilan dalam suatu kegiatan. Apsari dan Riana (2017) motivasi kerja didefinisikan suatu keinginan besar yang mendorong seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab saat diberikan oleh atasan. Indikator motivasi kerja menurut Kurniawanto *et. al.* (2022), antara lain: tantangan pekerjaan, sistem pengupahan dan promosi, serta kondisi kerja.

### **Stres Kerja**

Marcella dan Ie (2022) menyatakan stres kerja adalah keadaan dinamis individu dalam menghadapi kemungkinan, pembatasan dan persyaratan terkait pada hasil yang diinginkan pada akibat yang tidak dapat diduga dan hasilnya signifikan. Menurut Saputra dan Adnyani (2019) stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana timbulnya perasaan tertekan, tidak tenang, cemas dan gugup yang dirasakan oleh pegawai saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Bhastary (2020) stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tegang yang menimbulkan gejala jasmani dan mental yang memiliki pengaruh pada proses berpikir, emosi dan kondisi pekerja. Jatmiko dan Pangarso (2022) menunjukkan kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang disebabkan oleh dua penyebab, yaitu: faktor emosi (*emotional factor*) dan tekanan pekerjaan (*work pressure*).

### **Perilaku Kewargaan Organisasional**

Lestari & Ghaby (2018) menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan faktor yang berharga untuk suatu perusahaan dengan memiliki efek yang positif pada kinerja karyawan, rekan kerja, maupun perusahaan itu sendiri jika dikelola dengan benar. Menurut Barlian dan Jaelani (2020) perilaku kewargaan organisasional didefinisikan sebagai suatu perilaku yang didasarkan oleh keinginan diri sendiri yang melakukan pekerjaannya bukan dari tugas dan tanggung jawabnya dan tidak berhubungan langsung atau secara eksplisit terhadap pemberian prestasi tetapi memberikan kontribusi secara positif bagi peningkatan seorang karyawan untuk meningkatkan fungsi organisasi. Perilaku kewargaan organisasional juga dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dari dalam diri seorang karyawan yang ingin memberikan peran lebih (*extra role*) di luar dari tugas dan tanggung jawabnya tanpa diperintahkan langsung oleh perusahaan. Luthans (2011 dalam Laras *et. al.*, 2021) menyatakan bahwa indikator perilaku kewargaan organisasional yakni: *altruism, conscientiousness, courtesy civic virtue, sportsmanship*.

### **Kaitan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Kurniawanto *et al* (2022), motivasi kerja memiliki dampak signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Ini terlihat lebih banyak karyawan sudah termotivasi dengan pekerjaan mereka yang dilakukan dalam perusahaan. Hakim *et. al.* (2020) juga menemukan hubungan yang berdampak signifikan serta positif antar motivasi pada kepuasan kerja. Apsari dan Riana (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.

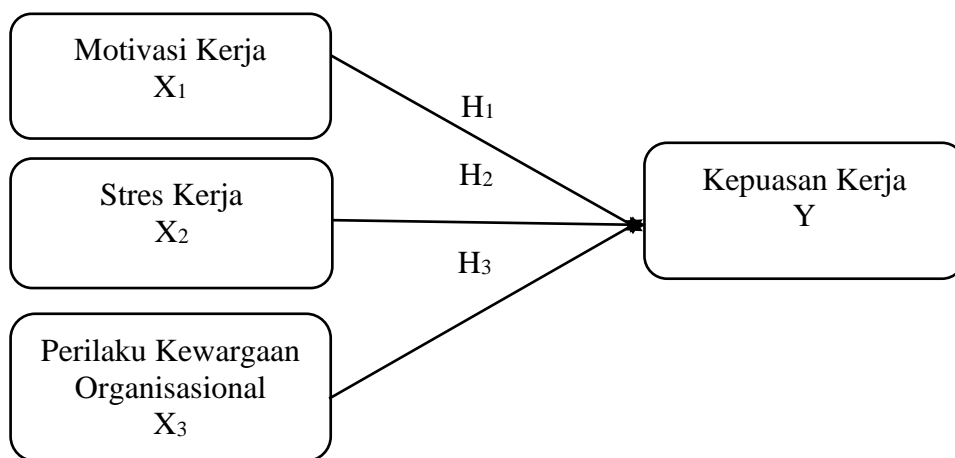
### **Kaitan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Jatmiko & Pangarso (2022), stres kerja seorang karyawan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja mereka. Ini memperlihatkan ketika stres kerja meningkat lalu kepuasan kerja pegawai akan menurun. Menurut Bhastary (2020), stres kerja memiliki hubungan *negative* yang berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Menurut Saputra dan Adnyani (2019), stres kerja memiliki dampak yang besar pada kepuasan kerja.

### **Kaitan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja**

Laras *et. al.* (2021), menegaskan perilaku kewargaan organisasional mempunyai hubungan langsung dengan kepuasan kerja. Ini memperlihatkan bahwa semakin diterapkan dengan baik perilaku kewargaan organisasioal dalam organisasi membuat tingkat kepuasan kerja menjadi tinggi. Menurut Lestari & Ghaby (2018), perilaku kewargaan organisasional mempunyai hubungan bersifat *positive* dan substansial pada kepuasan kerja. Artinya, perilaku kewargaan organisasional merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Anwar dan

Ahmadi (2021), terdapat hubungan yang positif dan berdampak signifikan antar perilaku kewargaan organisasional pada kepuasan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar1 antara lain:

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta substansial pada kepuasan kerja.

H<sub>2</sub>: Stres kerja memiliki pengaruh negatif serta substansial pada kepuasan kerja.

H<sub>3</sub>: Perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh positif serta substansial pada kepuasan kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipakai adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di PT XYZ sebanyak 92 pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini memakai *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik ini merupakan metode dengan pengambilan sampel berdasarkan penilaian yang diperoleh dari responden yang memiliki ciri dan kriteria tertentu (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, kriteria sampel adalah karyawan dengan memiliki masa kerja minimal satu tahun yang bekerja di PT XYZ. Oleh karena itu, besar sampel yang diteliti adalah 55 pekerja di perusahaan. Mayoritas responden, berjenis kelamin perempuan (50,9%), berusia 21-30 tahun (70,9%), dan berpendidikan terakhir S1 (74,5%).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Sumber: Kurniawanto *et. al.* (2022); Jatmiko dan Pangarso (2022); Laras *et. al.* (2021); Prasetio *et. al.* (2019)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja	Tantangan Pekerjaan	Kesempatan untuk menggunakan keterampilan
		Kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan
		Umpan balik
	Sistem Pengupahan dan Aturan Promosi	Upah sesuai tuntutan pekerjaan
		Upah sesuai keterampilan
		Upah sesuai standar masyarakat

		Kebijakan promosi yang adil
	Kondisi kerja	Kondisi kerja yang nyaman
		Kondisi kerja yang memadai
Stres Kerja	Faktor Emosi	Merasa tegang di tempat kerja
		Merasa frustrasi/marah dengan pekerjaan yang dilakukan
		Merasa gelisah di tempat kerja
	Tekanan Pekerjaan	Banyak khawatir di tempat kerja
		Merasa kecewa dengan pekerjaan yang dilakukan
		Tekanan kerja dari atasan
		Tekanan kerja dari rekan kerja
Perilaku Kewargaan Organisasional		Tekanan kerja dari tuntutan pekerjaan
	<i>Altruism</i>	Membantu rekan kerja
	<i>Civic virtue</i>	Berpatisipasi dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah organisasi
	<i>Sportsmanship</i>	Menerima ketika ada perubahan yang kurang sesuai dengan ekspektasi
	<i>Conscientiousness</i>	Berinisiatif meningkatkan kompetensi
Kepuasan Kerja		<i>Courtesy</i> Berhati-hati terhadap isu-isu yang negatif
	Atasan	Atasan menjadi panutan saya
		Atasan bersedia membantu masalah saya
		Memiliki komunikasi yang efektif dengan atasan
	Karir	Puas dengan kemajuan pengembangan karir
		Pekerjaan dapat memanfaatkan kemampuan saya
		Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan saya
	Gaji	Kompensasi sesuai dengan beban kerja saya
		Kompensasi memberikan jaminan masa depan
		Kompensasi lebih baik dari perusahaan lain
Rekan Kerja	Saya mengembangkan interaksi positif dengan rekan kerja	
	Rekan-rekan saya selalu siap membantu	
	Saya merasa diterima oleh rekan kerja	
Pekerjaan itu sendiri	Memiliki wewenang untuk melakukan pekerjaan saya secara mandiri	
	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk melakukan berbagai kegiatan	
	Pekerjaan saya tidak bertentangan dengan prinsip saya	

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Pada penelitian ini validitas diuji memakai metode *convergent validity* dan *discriminant validity*. Validitas konvergen diuji menurut *average variance extracted* (AVE) dan *loading factor* yang terdapat pada per indikator. Menurut Ghazali (2021) dalam pengujian validitas konvergen, yaitu hasil nilai *loading factor* 0,5-0,6 sudah dinyatakan valid, serta nilai AVE >0,5 sudah terpenuhi dari tolak ukur *convergent validity*.

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data

<i>Variable</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,548
Stres Kerja ( $X_2$ )	0,699
Perilaku Kewargaan Organisasional ( $X_3$ )	0,525
Kepuasan Kerja (Y)	0,505

### Uji Reliabilitas

Uji nilai reliabilitas diketahui berdasarkan hasil uji skor *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Syarat instrumen disebut memiliki nilai reliabel bila uji skor *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Hasil Analisis Reliabilitas  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,893	0,915
Stres Kerja ( $X_2$ )	0,937	0,948
Perilaku Kewargaan Organisasional ( $X_3$ )	0,767	0,844
Kepuasan Kerja (Y)	0,925	0,935

### Uji R-Square

Pada tabel 4 memperlihatkan hasil uji  $R^2$  pada kepuasan kerja sebesar 0,595. Dapat diartikan 59,5% *variable* kepuasan kerja mempunyai pengaruh moderat atas motivasi kerja, stres kerja, serta perilaku kewargaan organisasional sedangkan tersisa 40,5% memiliki pengaruh oleh *variable* lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji R-Square  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data

	$R^2$	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,595	0,571

### Uji Effect Size

Tabel 5. Uji Effect Size  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data

<i>Variable</i>	$f^2$
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,448
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0,028
Perilaku Kewargaan Organisasional → Kepuasan Kerja	0,197

Dalam tabel 6 diketahui jika nilai  $f^2$  dalam *variable* motivasi pada kepuasan kerja sebesar 0,448, stres kerja pada kepuasan kerja sebesar 0,028, serta perilaku kewargaan organisasional pada kepuasan kerja sebesar 0,197. Oleh karena itu, dapat diartikan hasil 0,028 mempunyai dampak yang kecil, hasil 0,197 mempunyai dampak yang sedang dan hasil 0,448 mempunyai dampak yang besar.

## Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis  
Sumber: Hasil Pengolahan Data

<i>Variable</i>	<b>t-Statistik (O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	4,469	0,000
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0,858	0,391
Perilaku Kewargaan Organisasional → Kepuasan Kerja	2,676	0,008

Pada tabel 6, dengan tingkat alpha sebesar 5%, dapat diketahui variabel motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 4,469 serta *p values* sebesar 0,000. Berdasarkan hasil uji tersebut t-statistik mempunyai nilai  $> 1,96$  serta *p values*  $< 0.05$ , dapat ditarik kesimpulan maka motivasi kerja memiliki pengaruh *positive* serta berdampak substansial pada kepuasan kerja. Variabel stres kerja memiliki t-statistik sebesar 0,858 serta *p values* sebesar 0,391. Berdasarkan hasil uji tersebut t-statistik yang nilainya  $< 1,96$  serta *p values*  $> 0.05$ , dapat ditarik kesimpulan maka stres kerja memiliki pengaruh *negative* namun tidak berdampak substansial pada kepuasan kerja. Variabel perilaku kewargaan organisasional memiliki t-statistik sebesar 2,676 serta *p values* sebesar 0,008. Berdasarkan hasil uji tertera t-statistik yang nilainya  $> 1,96$  serta *p values*  $< 0.05$ . Maka dapat disimpulkan perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh *positive* dan berdampak substansial pada kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil observasi menunjukkan motivasi kerja berpengaruh *positive* serta berdampak substansial pada kepuasan kerja. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai PT XYZ yang telah bekerja selama 1 tahun termotivasi dengan pekerjaan yang diberikan dengan kondisi kerja yang nyaman, meskipun beberapa karyawan merasa sistem pengupahan yang diberikan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dikerjakan dan hubungan komunikasi yang terdapat di perusahaan antara karyawan dengan salah satu atasan kurang efektif.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hakim, *et al*, 2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin besar motivasi kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada seorang karyawan. Selain itu kajian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Saputra dan Adnyani (2019), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Artinya, tingginya tingkat motivasi kerja yang dimiliki, maka dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh *negative* namun tidak berdampak substansial pada kepuasan kerja. Hal tersebut memperlihatkan sebagian besar pegawai merasa bahwa stres kerja yang dirasakan sudah menjadi bagian dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga



karyawan sudah dapat mengelola dengan baik stres kerja yang dirasakan di perusahaan. Dapat disimpulkan stres kerja yang dirasakan oleh para staf PT XYZ tidak mempunyai pengaruh yang besar pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Ariansy dan Kurnia (2022) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan pekerja tidak mempengaruhi pada kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Sari (2020) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, kondisi kerja yang membuat perasaan tidak nyaman akan mengakibatkan karyawan menjadi stres. Kondisi stres yang berlebihan pada karyawan akan menyebabkan kinerja dan produktivitas karyawan menurun. Hal ini berlawanan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetio, *et. al.* (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan maka tingkat kepuasan kerja akan menurun.

#### **Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan perilaku kewargaan organisasional berpengaruh *positive* serta berdampak substansial pada kepuasan kerja. Hal tersebut memperlihatkan sebagian besar pegawai PT XYZ yang telah bekerja selama 1 tahun sudah menerapkan perilaku kewargaan organisasional dengan baik yakni perilaku yang berfokus pada orang lain (*altruism*), peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan (*civic virtue*), kemauan bertoleransi (*sportsmanship*), perilaku melebihi persyaratan minimum (*conscientiousness*), dan mencegah timbulnya masalah dalam organisasi (*courtesy*) sehingga semakin tinggi perilaku kewargaan organisasional maka demikian mampu meninggikan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestary dan Ghaby (2018) menyatakan perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Artinya, perilaku kewargaan organisasional ialah faktor penting bagi kesuksesan suatu badan usaha (perusahaan). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Anwar dan Ahmadi (2021) menyatakan perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Artinya, jika tingginya suatu perilaku kewargaan organisasional pegawai, maka dapat membuat tingkat kepuasan kerja menjadi tinggi.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan di atas, diperoleh kesimpulan antara lain:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta substansial pada kepuasan kerja karyawan.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif serta tidak substansial pada kepuasan kerja karyawan.
3. Perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh positif serta substansial pada kepuasan kerja karyawan.

### **Implikasi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan kepuasan kerja. Perusahaan dapat melakukan upaya lebih lanjut mengenai upah yang diterima oleh sebagian karyawan yang merasa tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan kurangnya komunikasi yang efektif dengan atasan di perusahaan.

Hal tersebut dilakukan untuk membuat karyawan merasa puas dengan upah yang diterima terhadap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan dan dapat membuat hubungan komunikasi yang efektif dengan atasan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Saran

Peneliti ingin memberikan saran yang mungkin dapat berguna untuk perusahaan:

1. Berdasarkan nilai *outer loading* pada indikator motivasi kerja, maka perusahaan perlu meninjau kembali pemberian upah yang diterima karyawan dan disesuaikan dengan standar tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan.
2. Berdasarkan nilai *outer loading* pada indikator stres kerja, maka perusahaan perlu memperhatikan kembali situasi tempat karyawan bekerja dengan rekan kerjanya, karena jika karyawan diberikan tekanan yang berlebihan oleh rekan kerja maka akan membuat tingginya tingkat stres pada karyawan, yang mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
3. Berdasarkan nilai *outer loading* pada indikator perilaku kewargaan organisasional, maka perusahaan perlu memberikan mengadakan program pelatihan kepada karyawan untuk memberikan bantuan kepada rekan kerjanya ketika sedang mengalami masalah dalam pekerjaannya.
4. Berdasarkan nilai *outer loading* pada indikator kepuasan kerja, maka perusahaan perlu menciptakan komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan di dalam perusahaan. Seorang atasan juga harus mampu menunjukkan komunikasinya yang terbaik selama bekerja di perusahaan, karena atasan yang memiliki komunikasi yang efektif akan lebih mudah disenangi para bawahannya. Menjaga komunikasi antara atasan dengan bawahan agar selalu efektif sangat penting untuk diperhatikan dalam perusahaan. Hal tersebut juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penelitian ini, khususnya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Tarumanagara atas kontribusinya dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih juga kepada para responden dalam penelitian ini.

### REFERENSI

- Anwar, M. C., & Ahmadi, S. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan* V, 5, 21-38. <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/prc/article/view/614>
- Apsari, N. M. M., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh insentif finansial, insentif non finansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *E-jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1592-1616. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/28273>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1-23. [https://www.researchgate.net/publication/363866690\\_Pengaruh\\_Stres\\_Kerja\\_Insentif\\_Dan\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Terdapat\\_Kinerja\\_Karyawan\\_Dengan\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Sebagai\\_Variabel\\_Mediasi](https://www.researchgate.net/publication/363866690_Pengaruh_Stres_Kerja_Insentif_Dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Kinerja_Karyawan_Dengan_Kepuasan_Kerja_Sebagai_Variabel_Mediasi)
- Barlian, B., & Jaelani, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan *organizational citizenship behavior (ocb)* terhadap kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education*, 5(3), 39-50. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JPME/article/view/29335>

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares. Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPls 3.2.9 untuk penelitian empiris* Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. F., Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). The influence of work motivation, work discipline and work environment on job satisfaction (case study on employees of BRI Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim). *Indonesia College of Economics*, 1-17. <http://repository.stei.ac.id/3192/2/Artikel%20Bahasa%20Inggris.pdf>
- Irawan, F., & Ie, M. (2022). The effect of work environment and job satisfaction on employee organizational commitment. *Proceedings of the 3<sup>rd</sup> Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655, 1452-1457. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ticash-21/125973245>
- Jatmiko, N. F. B., & Pangarso, A. (2022). The effect of work stress on job satisfaction: A quantitative evidence. *Proceedings of the 3<sup>rd</sup> International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*, 1-11. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320827>
- Kurniwanto, H., Rahmadi, Z. T., & Wahyudi, M. A. (2022). Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation. *International Journal Of Social And Management Studies*, 3(3), 150-162. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/209>
- Laras, T., Jatmiko, B., & Nugroho, F. J. H. T. (2021). The influence of organizational citizenship behavior (ocb) and organizational culture on the performance of education employees as mediated by job satisfaction (survey at the private university of Sleman regency in Yogyakarta). *KINERJA*, 25(2), 308-332. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v25i2.4814>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86-92. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/31286>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-10-2016-0085/full/html>
- Prasetio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining employee's compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect to increase employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* 17<sup>th</sup> edition. England Jersey: Pearson Education Inc.

- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6961-6989. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/40954>
- Sari, P. E., (2020). Analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(1), 93-101. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/895>
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukanto, A. N. R., & Gilang, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior karyawan (studi kasus di PT PLN (Persero) APJ Bandung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 2(2), 64-73. <http://journal.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/136>
- Tentama, F., Subardjo, & Dewi, L. (2020). The correlation between work motivation and job satisfaction of the academic staffs. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2), 2295-2297. <http://eprints.uad.ac.id/id/eprint/20123>