



The Influence of Work Motivation and Job Stress on Job Satisfaction of XYZ Jombang High School Teachers

Vina Fauziah^{1*}, Wisnu Mahendri²
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Corresponding Author : Vina Fauziah fauziahvina10@gmail.com;

ARTICLE INFO

Keywords: Work
Motivation, Job Stress, Job
Satisfaction

Received : 22, September

Revised : 24, October

Accepted: 26, November

©2023 Fauziah, Mahendri: This is
an open-access article distributed
under the terms of [Creative
Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work motivation and work stress on the job satisfaction of XYZ Jombang High School teachers. The population in this study was 31 teachers, while the sample was 31 respondents using saturated sampling techniques. The data was collected using a questionnaire method, which was then analyzed using multiple regression analysis using SPSS version 26. The results of the research showed that partially work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, while the work stress variable had a negative and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, the variables of work motivation and work stress influence the job satisfaction of XYZ Jombang High School teachers. The results of the coefficient of determination analysis obtained 0.166 or 16.6%, which means that the contribution of work motivation and work stress variables to job satisfaction is 16.6%, while the remainder is influenced by other factors outside this regression model.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA XYZ Jombang

Vina Fauziah^{1*}, Wisnu Mahendri²
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Corresponding Author : Vina Fauziah fauziahvina10@gmail.com;

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

Received : 22, September

Revised : 24, October

Accepted: 26, November

©2023 Fauziah, Mahendri: This is an open-access article distributed under the terms of [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA XYZ Jombang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang guru sedangkan sampelnya berjumlah 31 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA XYZ Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,166 atau 16,6%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 16,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini.

PENDAHULUAN

Manusia dalam sebuah organisasi dipandang sebagai sumber daya, yang berarti manusia sebagai penggerak dalam organisasi seperti sumber daya atau teknologi. Perilaku manusia dalam mengerjakan tugasnya memiliki pengaruh terhadap organisasi, terutama untuk seorang karyawan. Karyawan merupakan pelaksana dari berbagai pekerjaan yang wajib dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang ditentukan (Dwi Partika et al., 2020). Manusia membutuhkan pendidikan sebagai sarana untuk membentuk kualitas diri pada individu. Pada hakekatnya pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kualitas diri untuk mencapai prestasi yang baik (Sari et al., 2022). Peran guru dalam dunia pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan. Selain bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka dalam pekerjaan. Guru merupakan sosok yang sangat penting dalam proses pendidikan berlangsung. Tanpa adanya guru, akan sulit bagi sekolah untuk mencapai pendidikan. Keberhasilan pendidikan dapat ditentukan oleh profesionalitas dan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja guru sangatlah penting, karena akan mendorong guru tersebut supaya bekerja maksimal (Safhira & Suarmanayasa, 2021).

Guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai, dan diakui keprofesionalannya dalam mendidik. Maka dari itu, untuk menjadikan mereka sebagai tenaga pendidik yang profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya dengan diberikan pelatihan saja, tetapi juga perlu diperhatikan dari segi yang lain, seperti pemberian motivasi, peningkatan kedisiplinan, pemberian bimbingan melalui supervisi, dan pemberian gaji yang layak dalam keprofesionalannya sehingga guru akan merasa puas dalam bekerja sebagai tenaga pendidik (Benu, 2019). Menjadi seorang guru pendidik yang profesional tentunya membutuhkan kesabaran dan ketelatenan yang luar biasa. Selain itu guru juga merupakan manusia yang tidak luput dari suatu masalah. Didalam proses pengajaran guru juga merasakan kejenuhan yang dapat menyebabkan rasa tertekan sehingga seorang guru dapat mengalami stress kerja. Ataupun dari masalah yang dihadapi oleh seorang guru dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga hal tersebut menjadi kendala yang cukup sering dialami oleh seorang guru. Setiap individu pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan dirinya sendiri (Benu, 2019). Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu motivasi kerja dan stress kerja.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan mendukung perkembangan pada organisasi. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang bertujuan untuk memberikan dorongan kepada guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar agar melakukan tugasnya dengan baik sehingga tercipta suasana belajar yang menyenangkan (Wahyuningtyas & Feptiasari, 2022). Karena dengan motivasi, seorang guru akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Mubaroqah & M. Yusuf, 2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Mubaroqah & M. Yusuf, 2020).

Selain faktor motivasi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stress kerja. Di dunia pendidikan stress kerja harus diperhatikan, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, dan konflik kerja. Hal yang seperti ini harus menjadi perhatian khusus, karena apabila para pendidik mengalami stress kerja maka akan berdampak negatif bagi para siswa-siswinya. Dalam menjalani profesinya sebagai seorang guru, banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah dalam kurun waktu yang kurang tepat juga dapat menjadi penyebab timbulnya stress kerja yang dialami oleh seorang guru (Wahyuningtyas & Feptiasari, 2022). Stress kerja merupakan masalah yang harus diperbaiki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Stress kerja dapat ditimbulkan dari ketidaknyamanan dan terlalu banyak beban kerja sehingga hal tersebut menyebabkan para pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya (H.Lipsiana & Mayasari, 2022).

Kondisi stress pada guru akan berdampak munculnya kejenuhan, khususnya kejenuhan guru dalam proses pembelajaran. Kejenuhan merupakan kondisi emosional apabila seseorang merasa lelah secara fisik maupun secara mental yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan (Agustin et al., 2020). Stress dan kejenuhan yang tidak segera ditangani akan menyebabkan dampak psikologis yang negatif. Sehingga diperlukan solusi yang tepat untuk membangkitkan kembali semangat guru agar menciptakan kegiatan pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna (Rahmawati et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa stress kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan adanya stress kerja maka kepuasan kerja akan menurun (Haryanto, 2014).

Keterkaitan variabel kepuasan kerja dan variabel lain bisa negatif atau positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kepuasan di tunjukkan oleh korelasi dengan motivasi, partisipasi kerja, kehadiran, dan stress kerja. Pimpinan harus memperhatikan beberapa hal dalam menjaga citra perusahaan, yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan meningkatkan semangat karyawan, dan bagaimana manajemen perusahaan dapat memperbaiki atau berusaha menghadapi tekanan pada karyawan yang sedang atau akan muncul di tempat kerja (Abdullah &

Ampauleng, 2018). Berdasarkan teori tersebut, maka motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Poniasih & Dewi, 2015) secara simultan dan parsial variabel motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini mengambil objek guru yang mengajar di SMA XYZ yang merupakan sekolah menengah atas dan berada di Jombang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui "Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA XYZ Jombang".

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak untuk kita melakukan sesuatu. Sedangkan motif dapat dikatakan sebagai *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan didalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu (Wahyuningtyas & Feptiasari, 2022). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi (Prihartanta, 2015).

Menurut (Prihartanta, 2015), motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dapat dilakukan dalam bentuk usaha-usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang diharapkan untuk mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi. Motivasi kerja adalah adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Simarmata & Sitepu, 2022).

Adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah : (Halim & Andreani, 2017).

1) Perilaku Karyawan

Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja disuatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

2) Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang gigih.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah Kematangan Pribadi, tingkat pendidikan, supervisi yang baik, ada jaminan karir (penghargaan atas prestasi), status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel (Sariani et al., 2020).

Menurut Hasibuan tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengaduan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Simarmata & Sitepu, 2022).

Menurut penelitian (Mubarqah & M. Yusuf, 2020), dengan judul "Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima". Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kota Bima. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Stress Kerja

Stress dapat diartikan sebagai tekanan batin, sedangkan stress kerja merupakan tekanan yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya (Dwi Partika et al., 2020). Perasaan stress dapat menghambat seseorang untuk melakukan aktivitas sehari-hari dan menghambat pekerjaan, sehingga kondisi ini perlu ditanggulangi lebih awal sebelum stress ini terjadi (Wiliandari, 2019). Stress adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stress memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual (Wahyuningtyas & Feptiasari, 2022). Stress kerja dapat ditimbulkan dari ketidaknyamanan dan terlalu banyak beban kerja, sehingga hal tersebut menyebabkan para pekerja merasa tidak puas dengan hasil kerjanya (H.Lipsiana & Mayasari, 2022).

Indikator stress kerja meliputi (Massie et al., 2018) :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi.

Ada enam faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu *Extra Organizational Stressor, Group stressors, Individual Stressor*, beban kerja, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan (Ritonga & Syafrizaldi, 2019).

Menurut hasil penelitian (H.Lipsiana & Mayasari, 2022), dengan judul "Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru (Madrasah Tsanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana dalam masa pandemi covid 19". Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, stress kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, apakah karyawan merasa senang dalam melaksanakan tugas atau sebaliknya (Badawi, 2014). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Wiliandari, 2019). Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Harahap et al., 2020). Seorang pegawai yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan dilakukannya sering kali akan *resign* untuk mencari tempat kerja baru, harapannya ialah tempat kerja yang lain dapat memenuhi kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaan (Dwi Partika et al., 2020).

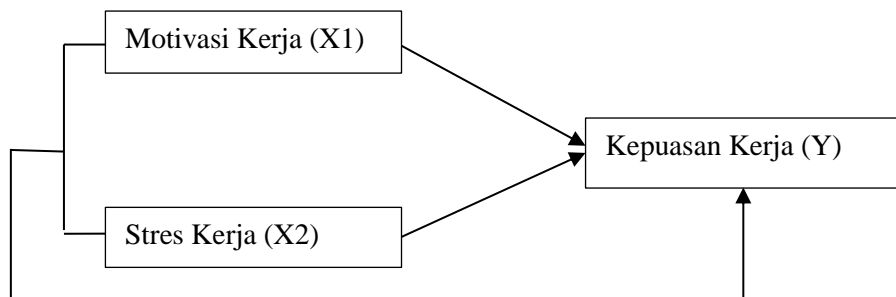
Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Kepuasan Kerja dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya kepuasan terhadap gaji (upah), kepuasan terhadap promosi jabatan, kepuasan terhadap rekan sekerja (sekelompok), kepuasan terhadap atasan (*Supervisor*), kepuasan terhadap pekerjaan (Sinambow et al., n.d.).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan (Sinambow et al., n.d.).

Menurut penelitian (Mubaroqah & M. Yusuf, 2020), dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kota Bima. Untuk Hipotesis variabel ini yaitu :

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Ho3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Dian & Noersanti, 2020). Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah semua guru di SMA XYZ Jombang yang berjumlah 31 orang. Populasi dalam penelitian ini jumlahnya 31, maka semua dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner (angket), interview (wawancara), dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), kemudian data diolah dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN

Tabel.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.012	8.917		3.029	.005
	Motivasi Kerja (X1)	.716	.344	.353	2.079	.047
	Stress kerja (X2)	-.494	.217	-.388	-2.282	.030
a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja						

Sumber : Data SPSS, 2023

Dari data yang disajikan pada tabel 1. diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 27.012 + 0.716X_1 - (-0.494X_2) + e$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan :

1. Nilai konstanta ($\alpha = 27.012$) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas = 0 maka, maka nilai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 27.012.
2. Nilai koefisien motivasi kerja ($X_1 = 0.716$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan berubah sebesar 0.716 satuan.
3. Nilai koefisien stress kerja ($X_2 = -0.494$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor stress kerja sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan berubah sebesar -0.494.

Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (β) dimana nilai variabel dengan nilai β terbesar merupakan faktor yang paling dominan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa $\beta_1 = 0.716$ sedangkan $\beta_2 = -0.494$, maka variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru SMA XYZ Jombang.

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 1 diatas, diperoleh bahwa uji t dari setiap variabel X yaitu :

1. Uji untuk variabel motivasi kerja (X1)
Pada tabel 1 diatas terlihat bahwa nilai t hitung 2.079 > t tabel 2,048 maka Ho ditolak Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA XYZ Jombang.
2. Uji untuk Variabel Stress Kerja (X2)
Pada tabel 1 diatas terlihat bahwa nilai t hitung -2.282 < t tabel 2,048 maka Ha diterima Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA XYZ Jombang.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel.2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.338	2	73.669	3.986	.030 ^b
	Residual	517.501	28	18.482		
	Total	664.839	30			
a. Dependen Variable : Kepuasan Kerja						
a. Predictors (Constant), Stress Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Data SPSS, 2023

Dari hasil analisis pada tabel 2. diatas dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai F hitung 3.986 > F tabel 3,354. Dengan demikian variabel motivasi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	R Square Change
1	.471	.222	.166	4.299	.222
a. Predictors (Constant) : stress kerja, motivasi kerja					
b. Dependen Variable : Kepuasan Kerja					

Sumber : Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai R2 sebesar 0,166 yang artinya diperoleh sebesar 16,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan stress kerja. Sedangkan 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dari hasil perhitungan R sebesar 0,471 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja termasuk kategori hubungan yang kuat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA XYZ Jombang

Berdasarkan hasil penelitian ini uji parsial yang dilakukan pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2.079 > t tabel 2,048 dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah kepuasan kerja. Pada variabel motivasi kerja ini, indikator yang memiliki frekuensi tertinggi adalah indikator perilaku karyawan. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh para karyawan yang selalu berperilaku baik pada saat bekerja. Hal ini dapat menciptakan keharmonisan oleh sesama karyawan lain dilokasi tempat bekerja sehingga para karyawan merasa puas dengan hasil yang telah dicapai. Frekuensi tertinggi kedua adalah indikator kegigihan karyawan. Kegigihan karyawan

dipengaruhi oleh tingginya semangat karyawan dalam bekerja, tidak mudah menyerah, menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Frekuensi indikator yang ketiga yaitu usaha karyawan. Usaha karyawan dipengaruhi oleh semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA XYZ Jombang

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pada variabel stress kerja diperoleh nilai t hitung $-2.282 < t$ tabel $2,048$ maka H_a diterima H_o ditolak. Hal ini menunjukkan arti bahwa ada pengaruh secara negatif dan signifikan antara variabel stress kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Pada penelitian ini, indikator yang memiliki frekuensi paling rendah adalah tuntutan antar pribadi. Dalam arti bahwa seluruh guru SMA XYZ Jombang memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru atau rekan sekerjanya, dan para guru di SMA XYZ juga tidak memiliki rasa ketegangan yang akan menciptakan rasa tertekan dan ketidakseimbangan. Artinya para guru merasa senang dan tidak terbebani atas pekerjaan yang diberikan sehingga membuat para guru puas dengan hasil yang dicapai.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA XYZ Jombang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA XYZ Jombang secara bersama-sama atau simultan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) diatas dengan nilai F hitung $3.986 > F$ tabel $3,354$. Dengan menggunakan batas signifikansi atau P value $0,05$, maka diperoleh nilai signifikansi/ P value terebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA XYZ Jombang.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang di lakukan oleh (H.Lipsiana & Mayasari, 2022), yang meneliti tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru madrasah stanawiyah negeri diwilayah jembrana dalam masa pandemi covid 19 membuktikan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah & Ampauleng, 2018), yang meneliti tentang dampak stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar, membuktikan bahwasannya stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sriwijaya Air Makassar.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Variabel motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA XYZ Jombang. Dalam hal ini variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), variabel stress kerja (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) guru SMA XYZ Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan hasil yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi menunjukkan R yaitu 0,166 yang artinya diperoleh sebesar 16,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan stress kerja, sedangkan 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penelitian memiliki keterbatasan data dan waktu penelitian, maka peneliti selanjutnya disarankan agar meningkatkan ketelitian, baik dalam segi kelengkapan data maupun proses pencarian informasi. Serta kesiapan waktu dan mental saat melakukan penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa laporan penelitian ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., & Ampauleng, A. (2018). Dampak Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Sriwijaya Air Di Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 39–44. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.88>
- Agustin, M., Puspita, R. D., & Setiyadi, R. (2020). Gejala Kejenuhan Guru Sekolah Dasar Saat Pandemi Covid 19. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 3(2), 183–192. <https://doi.org/10.31949/jee.v3i2.2412>
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17–27. <https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6>
- Benu, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar se-Kecamatan Takari Kabupaten Kupang. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2), 82. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p82-93>
- Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25. [http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf)

- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323. <http://103.111.125.15/index.php/benefita/article/view/5284>
- H.Lipsiana, & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 42–52. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/33726%0Ahttps://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BI-SMA-JM/article/download/33726/21667>
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haryanto, W. D. (2014). *PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA*.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.
- Mubaroqah & M. Yusuf. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai The effect of work motivation on job satisfaction of officers*. 17(2), 222–226.
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. A. S. kartika. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1560–1573.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Rahmawati, A. N., Rochmah, N., Ayu, I., Putri, T., & Sumarni, T. (2021). Manajemen Stres Kerja Guru Teacher Work Stress Management. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kesehatan (JPKMK)*, 1, 2807–3134.
- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37–42. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Safhira, D., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen SDM). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 165. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31485>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>

- Simarmata, B. T., & Sitepu, C. L. (2022). Budaya Kerja Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera li Medan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(2), 106-114.
- Sinaga, D. (2014). *Statistik Dasar*. UKI PRESS.
- Sinambow, C., Taroreh, R. N., Kepuasan, I. F., Berdasarkan, K., Sinambow, C. C., & Lengkong, V. P. K. (n.d.). RISET PADA JURNAL EMBA FEB-UNSRAT IDENTIFICATION OF JOB SATISFACTION FACTORS BASED ON RESEARCH RESULTS IN THE JURNAL EMBA FEB-UNSRAT Oleh : Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Jurnal EMBA Vol . 10 No . 3 Hal . 80 - 87. 2022, 10(3), 80-87.
- Wahyuningtyas, Y. F., & Feptiasari, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 2 Pajangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1018-1030. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.608>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81-95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>