

Volume 9, No. 1, Juni 2018

ISSN: 2087 - 1872  
E-ISSN: 2503 - 2968

# EFEKTIF

## Jurnal Bisnis dan Ekonomi

Pengaruh Profitabilitas, *Leverage*, Kondisi Keuangan dan Ukuran Perusahaan terhadap Opini Audit *Going Concern*

**Indra Kadirisman**

Pengaruh *Ecolabelling* terhadap Keputusan Pembelian melalui *Image* Produk di Wilayah Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi produk Kertas Sinar Dunia)

**Ferry B. Atmaja**  
**Ferri Kuswantoro**

Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada Perusahaan PT. Gojek Indonesia (Studi pada Pengguna Jasa Transportasi on line - GoJek di Tangerang)

**Fx. Pudjo Wibowo**

Pengaruh K3, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta

**Arivia R Ardiansari**  
**Sri Haryani**

Pengaruh Kualitas Jasa terhadap Kepuasan Pasien Bersalin pada Bidan Praktik Mandiri di Kabupaten Sleman

**I Nyoman Sudita**

Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RS.TK III.04.06.03 DR. Soetarto Yogyakarta

**Heru Kuncorowati**

# EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

e-ISSN : 2503-2968

Adalah kelanjutan dari EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi dengan nomor ISSN : 2087-1872 diadopsi mulai Februari 2016 dengan frekuensi publikasi on-line setahun 2 kali, yakni pada bulan: JUNI dan DESEMBER.

**Pimpinan Redaksi**

Kusmaryati D. Rahayu

**Mitra Bestari**

Santi Budiman  
(STIE IEU Yogyakarta)

**Dewan Redaksi**

Eni Andari  
Siti Rochmah Ika  
Andreas R. Setianan  
Ferri Kuswantoro  
I. K. Mangku  
Basri

**Sekretaris Redaksi**

Yohana

**Alamat Redaksi**

Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra  
Jl. Tentara Rakyat Mataram 55-57 Yogyakarta 55231  
Telp/fax (0274)552209 e-mail :efektif\_feujb@yahoo.com

## DAFTAR ISI

|                                                                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Pengaruh Profitabilitas, <i>Leverage</i> , Kondisi Keuangan dan Ukuran Perusahaan terhadap Opini Audit <i>Going Concern</i><br><i>Indra Kadirisman</i> .....                                                                   | 1  |
| Pengaruh <i>Ecolabelling</i> terhadap Keputusan Pembelian melalui <i>Image</i> Produk di Wilayah Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi produk Kertas Sinar Dunia)<br><i>Ferry B. Atmaja dan Ferri Kuswantoro</i> ..... | 15 |
| Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian pada Perusahaan PT. Gojek Indonesia (Studi pada Pengguna Jasa Transportasi on line - GoJek di Tangerang)<br><i>Fx. Pudjo Wibowo</i> .....          | 27 |
| Pengaruh K3, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta<br><i>Arivia R Ardiansari dan Sri Haryani</i> .....                                                  | 39 |
| Pengaruh Kualitas Jasa Terhadap Kepuasan Pasien Bersalin Pada Bidan Praktik Mandiri Di Kabupaten Sleman<br><i>I Nyoman Sudita</i> .....                                                                                        | 51 |
| Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RS.TK III.04.06.03 DR. Soetarto Yogyakarta<br><i>Heru Kuncorowati</i> .....                                                             | 63 |

**ANALISIS PENGARUH PENEMPATAN, MOTIVASI DAN STRESS  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RS. TK. III. 04.06.03.  
DR. SOETARTO YOGYAKARTA**

**Heru Kuncorowati**  
Kuncorowati766@gmail.com  
STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

***ABSTRACT***

*This study was aimed to determine the effect of placement, motivation and work stress variables on the job satisfaction of hospital staffs of level III.04.06.03 at Dr. Soetarto Yogyakarta. This study used 50 respondents with saturated sampling technique. The analysis in this research used a multiple linear regression. The result of the analysis showed that the job placement, work motivation and work stress had a positive and significant effect on the job satisfaction of the hospital staffs of level III.04.06.03. at Soetarto Yogyakarta. Adjusted  $R^2 = 75.2\%$ .*

*Keywords: Placement, Motivation, Stress, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi salah satunya dapat diukur dari kepuasan kerja dari para karyawannya, namun hal tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah. Sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan aset yang amat strategis dalam organisasi. Penggunaan sumber daya manusia, modal dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang, sebaliknya, pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif.

Sumber-sumber ekonomi yang dikelola secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal adalah suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan direkrut dan ditempatkan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Proses penempatan sangat menentukan keberhasilan operasi perusahaan, karena penempatan karyawan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, karena peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Sebaliknya sumber daya manusia pula penyebab terjadinya pemborosan/inefisiensi dalam berbagai hal. Oleh karena itu wajib bagi Manajemen memberikan perhatian serius kepada pengelolaan karyawan.

Motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan



sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Dengan adanya perubahan organisasi yang semakin cepat akibat dari adanya perubahan teknologi, terkadang membuat pegawai mengalami stress. Stress adalah tanggapan fisiologis atau psikologik seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), dimana penekannya adalah kejadian ekstern atau situasi yang secara potensial mengganggu (Sunarto 1999; 233). Stress pasti akan dialami oleh seluruh karyawan, yang akan berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rs. Tk. III. 04.06.03. Dr. Soetarto Yogyakarta.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah variabel penempatan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tk. III 04.06.03. Dr. Soetarto Yogyakarta?
2. Apakah variabel penempatan, motivasi dan stress kerja secara menyeluruh berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tk. III 04.06.03. Dr. Soetarto Yogyakarta?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tk. III 04.06.03. Dr. Soetarto Yogyakarta?

## TINJAUAN PUSTAKA

Penempatan kerja merupakan proses/ penugasan jabatan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru. Penugasan untuk pegawai baru yang baru saja direkrut, atau pegawai lama melalui proses promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan

kerja. Penempatan pegawai ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan, dengan kata lain penempatan adalah usaha mengisi posisi kosong, dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi. Dalam kondisi jumlah personil yang tersedia lebih banyak dibandingkan dengan posisi/pekerjaan yang ada, maka untuk seleksi penempatan dapat dilaksanakan secara optimal karena mereka yang terbaiklah yang akan dipilih. Tapi apabila sebaliknya, dimana posisi yang kosong lebih banyak dari personil yang tersedia, masih memungkinkan dilakukan pengelompokan dan penempatan yang optimal, melalui penempatan personil yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:149), metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung sertamenunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Metode motivasi merupakan langkah awal dalam melakukan proses pemotivasian karyawan. Metode motivasi digunakan para manajer agar pemotivasian tepat pada sasarannya setelah itu kemudian dilakukan proses motivasi.

Memotivasi seseorang ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2008:150), ada enam tahapan dalam proses motivasi yaitu:

a. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

b. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

c. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya intensif itu diperolehnya.

d. Integrasi Tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba dan perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi/perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.

e. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kepada salesman.

f. Kerja Sama (*Team Work*)

Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa proses motivasi berguna untuk mengetahui kebutuhan karyawan yang belum dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, hasil karya (evaluasi dari tujuan yang tercapai), dan imbalan atau hukuman untuk karyawan.

Pengertian Stress, menurut Siagian(2003:300) merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan H. Malayu S.P (2003), stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan tersebut secara positif maupun negatif. Akibatnya, ada konsekuensi yang konstruktif maupun destruktif bagi perusahaan maupun karyawan. Pengaruh dari konsekuensi tersebut adalah penurunan atau peningkatan usaha dalam jangka waktu pendek maupun berlangsung dalam jangka waktu lama.

Menurut (Robbin, 2003: 794-798) penyebab stress itu ada 3 faktor yaitu:

a. **Faktor Lingkungan**

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

1. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
2. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa *tidak* nyaman. Seperti penutupan jalan karena

ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

3. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
4. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke-21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

#### **b. Faktor Organisasi**

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya, yaitu

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
3. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh Waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
4. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-

rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

5. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stress.

#### **c. Faktor Individu**

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

1. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
2. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
3. Karakteristik kepribadian bawaan, Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber:

1. Kondisi menyenangkan atau secara

emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006:159).

2. Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008:107).
3. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193).
4. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243).

#### Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

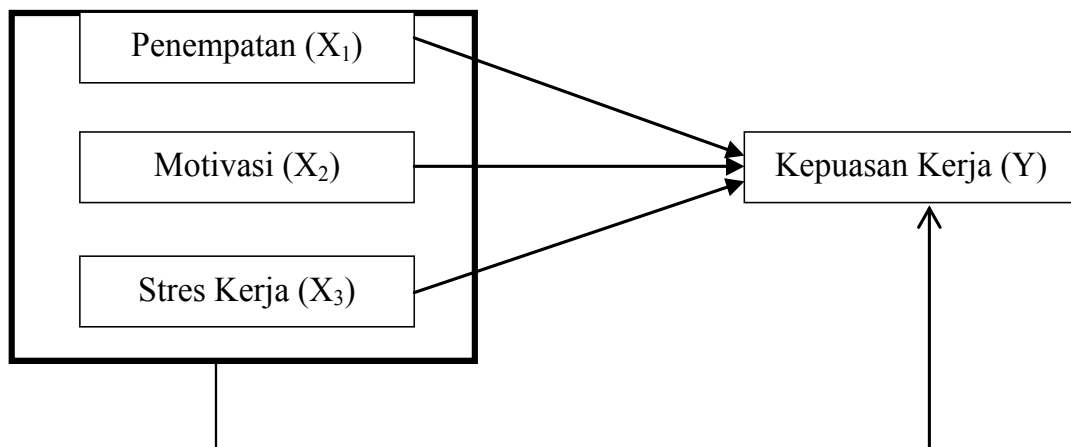
Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu

sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009:82).

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1999) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan;
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

#### KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka pemikiran

#### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Slamet Djauhari (2017) menyatakan bahwa

kesesuaian penempatan jabatan, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun simultan. Achmad Tarmidi dan Suryani Supra Dewi (2017) menyatakan bahwa Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan

Stress kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja, sedangkan A.A Ngr Angga Dwipalguna (2015) meneliti Pengaruh Penempatan, motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan hasilnya menunjukkan bahwa Penempatan, motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja. Dari penelitian yang terdahulu, maka peneliti



mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Penempatan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pegawai.
- H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H<sub>3</sub>: Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H<sub>4</sub>: Penempatan, Motivasi dan Stress kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Tk. III 04.06.03.Dr. Soetarto Yogyakarta. Metode Pengumpulan Data dilakukan dengan kuesioner. Variabel bebas penelitian dalam penelitian ini adalah variabel penempatan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) dan stress kerja (X<sub>3</sub>), sedangkan Variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit.TK. III. 04.06.03. DR. SOETARTO Yogyakarta. Oleh karena populasi hanya kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh) berjumlah 50 responden. Analisis data akan memakai regresi linear berganda (Wijaya 2013).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di rumah sakit TK III. 04.06.03 DR Soetarto Yogyakarta. Responden penelitian ini berjumlah 50. Sebagian besar berusia 31-40 tahun yaitu sebesar 48%, usia 21-30 tahun yaitu 16%, usia 41-50 tahun sebesar 24%, dan sisanya usia 51-60 tahun sebanyak 12%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa lebih dari separo karyawan RS berada pada usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin, Karyawan perempuan 64%, sedangkan karyawan laki-laki hanya sebesar 36 %.

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

Adapun hasil perhitungan adalah sebagai

berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Penempatan)**

| Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Sig   | Keterangan |
|------------|--------------------|-------|------------|
| P1         | 0,707              | 0,000 | Valid      |
| P2         | 0,716              | 0,000 | Valid      |
| P3         | 0,801              | 0,000 | Valid      |
| P4         | 0,706              | 0,000 | Valid      |

Sumber Data Primer diolah

Seluruh pertanyaan dalam variabel Penempatan dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (motivasi)**

| Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Sig   | Keterangan |
|------------|--------------------|-------|------------|
| P1         | 0,584              | 0,000 | Valid      |
| P2         | 0,934              | 0,000 | Valid      |
| P3         | 0,977              | 0,000 | Valid      |
| P4         | 0,949              | 0,000 | Valid      |

Sumber Data Primer diolah

Dari Tabel 2 seluruh pertanyaan dalam variabel motivasi dinyatakan valid

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub> (Stress Kerja)**

| Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Sig   | Keterangan |
|------------|--------------------|-------|------------|
| P1         | 0,566              | 0,000 | Valid      |
| P2         | 0,851              | 0,000 | Valid      |
| P3         | 0,718              | 0,000 | Valid      |
| P4         | 0,842              | 0,000 | Valid      |

Sumber Data Primer diolah

Seluruh pertanyaan dalam variabel stress kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan)**

| Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Sig   | Keterangan |
|------------|--------------------|-------|------------|
| P1         | 0,626              | 0,000 | Valid      |
| P2         | 0,787              | 0,000 | Valid      |
| P3         | 0,801              | 0,000 | Valid      |
| P4         | 0,882              | 0,000 | Valid      |

Sumber Data Primer diolah

Seluruh pertanyaan dalam variabel kepuasan dinyatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Alpha Cronbach's | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------|------------------|--------------|------------|
|----------|------------------|--------------|------------|

|              |       |       |          |
|--------------|-------|-------|----------|
| Penempatan   | 0,702 | 0,600 | Reliabel |
| Motivasi     | 0,894 | 0,600 | Reliabel |
| Stress Kerja | 0,739 | 0,600 | Reliabel |
| Kepuasan     | 0,777 | 0,600 | Reliabel |

Sumber Data Primer diolah

Semua variable dalam penelitian memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh ariable reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Hasil Penelitian menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0.201 > 0,05$ , maka data terdistribusi normal.

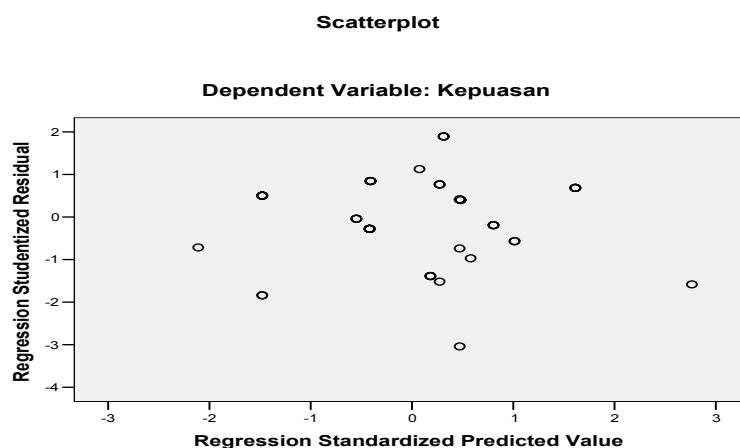
Tabel 6.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |          |
|------------------------------------|----------------|----------|
|                                    |                | Kepuasan |
| N                                  |                | 50       |
| Normal Parameters a,b              | Mean           | 16,9000  |
|                                    | Std. Deviation | 1,79853  |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,152     |
|                                    | Positive       | ,152     |
|                                    | Negative       | -,150    |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1,072    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,201     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### b. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scater Diagram

Hasil menunjukkan regresi terbebas dari kasus heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik.

## c. Uji multikolinearitas

Tabel 7. Uji Kolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |              |              |         |      |                         |       |
|---------------------------|--------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |              | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|                           |              | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | penempatan   | ,530         | ,459    | ,249 | ,872                    | 1,147 |
|                           | motivasi     | ,724         | ,504    | ,281 | ,609                    | 1,641 |
|                           | Stress Kerja | ,783         | ,592    | ,355 | ,580                    | 1,724 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Hasil menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 sehingga memenuhi persyaratan untuk menggunakan uji regresi berganda.

Tabel 8. Hasil analisa Regresi

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)   | 1,861                       | 1,375      |                           | ,183 |
|                           | Penempatan   | ,313                        | ,089       | ,267                      | ,001 |
|                           | Motivasi     | ,327                        | ,083       | ,361                      | ,000 |
|                           | Stress Kerja | ,419                        | ,084       | ,466                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Tabel 9. Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,876 <sup>a</sup> | ,767     | ,752              | ,89614                     |

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Penempatan, Motivasi

## PEMBAHASAN

Persamaan regresi:

Kepuasan kerja = 1,861 + 0,313 Penempatan + 0,327 Motivasi + 0,419 Stres kerja

Konstanta sebesar 1.861 menyatakan bahwa jika semua variabel bebas dianggap konstan, maka rata kepuasan kerja sebesar 1.861 satuan.

Koefisien regresi Penempatan sebesar 0.313 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan cara, prosedur maupun kebijakan penempatan yang positif yang dilakukan oleh Rumah Sakit akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.313 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya (Suwardi dan Slamet Djauhari, 2017 yang menyatakan bahwa kesesuaian penempatan jabatan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai

bagian umum dan kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. Juga penelitian A.A Ngr Angga Dwipalguna dan Ni Wayan Mujiati (2015) menyatakan bahwa Penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi Motivasi sebesar 0.327 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Motivasi yang dilakukan Rumah sakit terhadap karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.327 satuan. Hasil penelitian ini berarti sesuai penelitian sebelumnya (Suwardi dan Slamet Djauhari, 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh, terhadap kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar. A.A Ngr Angga Dwipalguna dan Ni Wayan Mujiati (2015).

Koefisien regresi Stress sebesar 0.419 menyatakan bahwa setiap ada peningkatan

satu satuan Stres kerja yang dilakukan Rumah sakit terhadap karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.419 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Achmad Tarmidi dan Suryani Supra Dewi (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil model summary nampak besarnya Adjusted  $R^2 = 0.752$ , hal tersebut berarti bahwa 75.2% variasi Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel penempatan, Motivasi dan Stress kerja, sedangkan sisanya, sebesar 24.5% dijelaskan oleh penyebab lain diluar penelitian.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji Regresi Linier Berganda dimana koefisien regresi variabel penempatan ( $X_1$ ), sebesar 0,313 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan koefisien untuk motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,327 dengan nilai signifikan 0,000. Dan variabel stress kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,419 dengan nilai signifikan 0,000. Artinya bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

1. Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,752 atau 75,2 % artinya bahwa 75,2 % kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Penempatan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan stress kerja ( $X_3$ ) sedangkan sisanya 24,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Dari hasil persamaan regresi, maka dapat dilihat bahwa variabel yang dominan adalah variable stress kerja yaitu sebesar 0,419 dengan nilai signifikansi 0,000.

## SARAN

1. Dengan Penempatan karyawan sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan setiap kegiatan apapun dapat diselesaikan dengan baik.

2. Stress kerja yang dialami karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan dan tepat waktu.
3. Guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu mempertahankan dan memperbaiki komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan agar dapat lebih meningkatkan kepuasan dalam penyelesaian setiap masalah yang dihadapi karyawan.
4. Agar kepuasan kerja karyawan tetap dipertahankan, dimana atasan lebih memperhatikan agar stress kerja yang ada dapat dikelola dengan baik maka ada baiknya pimpinan memberikan reward agar kepuasan karyawan terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Ngr Angga Dwipalguna, Ni Wayan Mujiati, E-Jurnal manajemen Unud Volume 4 No. 9, 2015. *Pengaruh Penempatan, motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Achmad Tarmidi, Suryani Supra Dewi, Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT Volume 2 No. 03, 2017, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Dan Komitmen Karyawan*.
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta
- As'ad, Muhammad. 1999. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen*



- Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2004, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Setiawan, Ivan Aris dan imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi, Slamet Djauhari, Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi UNSA Volume 02 April, 2017, *Pengaruh penempatan jabatan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Karanganyar*
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Tony Wijaya, 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Graha Ilmu Yogyakarta