

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TROPICA COCO PRIMA DI LELEMA KABUPATEN MINAHASA SELATAN

IMPACT OF MOTIVATION, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. TROPICA COCO PRIMA IN LELEMA, SOUTH MINAHASA

Oleh:
Franly J. Rauan¹
Bernhard Tewal²

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

¹ franlyjrauan@gmail.com

² bernhardtewal@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia hanyalah salah satu dari beberapa sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tetapi sumber daya manusia menjadi sumber daya yang paling menentukan terhadap sumber-sumber daya yang lain. Adanya sumber daya manusia yang baik tentunya perusahaan dapat mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Populasi penelitian sebanyak 290 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi kerja para karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja para karyawan.

Kata kunci: *motivasi, lingkungan kerja fisik, stress kerja, kepuasan kerja*

Abstract: *Human resources are only one of several other resources owned by an organization, but human resources become the most decisive resources against other resources. My existence of a good human resource of course the company can achieve its goals, because human resources is a determinant of a company's success. The purpose of this study is to determine the effect of motivation, physical work environment and work stress on employee job satisfaction at PT. Tropica Coco Prima in Lelema, South Minahasa Regency. The analysis technique used is multiple linear regression analysis through the help of SPSS software version 24. The study population was 290 employees and the sample used was 75 respondents. The results showed that motivation, physical work environment and work stress simultaneously had a significant positive effect on employee job satisfaction. Motivation has a significant positive effect on employee job satisfaction. The physical work environment has a significant positive effect on employee job satisfaction. Job stress has a significant positive effect on employee job satisfaction. PT. Tropica Coco Prima should pay more attention to a good physical work environment, increase work motivation of employees as well as reduce the level of work stress of employees.*

Keywords: *motivation, physical work environment, work stress, employee satisfaction*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan meskipun berbagai sumber daya lainnya tersedia dengan baik. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan perhatian yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah kepuasan kerja. Ada banyak factor yang menentukan kepuasan kerja karyawan, di antaranya motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Lingkungan kerja fisik menjadi faktor pendukung dan kontributor penting tercapainya kepuasan kerja, para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka karyawan pun juga akan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas tugasnya sehingga akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Stres kerja juga merupakan faktor yang sangat perlu di perhatikan dalam suatu perusahaan, stres dapat menimbulkan dampak negatif pada tingkat yang tinggi dimana dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan untuk mempelajari kepuasan kerja dalam hubungannya dengan motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.
4. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA**Motivasi**

Ardana, Mujiati, Utama. (2012: 193), menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer, indikator motivasi dari teori maslow meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (2002) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, serta hubungan kerja.

Stress Kerja

Rivai (2004:108), menyatakan Stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, indikator stress kerja meliputi intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan dan klien, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya membuat frustrasi, beban kerja lebih, target dan harapan.

Kepuasan Kerja

Robbins (2015: 170) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, indikator kepuasan kerja meliputi kerja yang secara mental menantang, kompensasi yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

Penelitian Terdahulu

Hubungan Antara Variabel Penelitian

Motivasi dan Kepuasan Kerja

Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. Dengan didapatnya hasil yang baik maka akan timbul rasa puas dalam diri karyawan. Maindoka, Tewal, Rumokoy (2017) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitiannya menunjukkan Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Li Li, *et al.*, (2014) melakukan penelitian yang berjudul *Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers A Cross Sectional Survey in China*. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi secara positif kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja

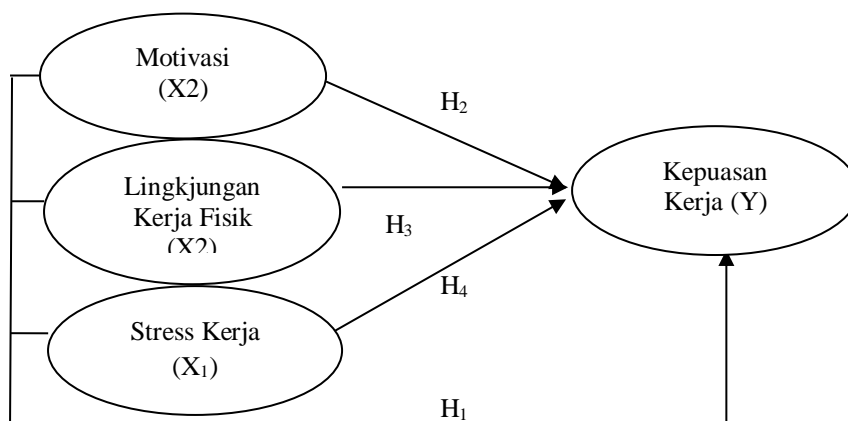
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Subroto, 2005:79). Agustini (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. Ashraaf Tag-Eldeen (2017) melakukan penelitian berjudul *The Influence of Physical Work Environment Of Hotel Back Of The House Employees Satifaction And Productivity A Case Study On Hilton Hotels*, menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Stres kerja dapat membantu atau merusak kepuasan kerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Potale dan Uhing (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Hasil penelitiannya menemukan Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilufar Ahsan (2010) melakukan penelitian berjudul *Study Of Job Stress on Job Satifaction among University Staff in Malaysia Empirical Study*. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dan kepuasan kerja.

Hipotesis

- H₁: Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.
- H₂: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupates Minahasa Selatan.
- H₃: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.
- H₄: Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:112).

Tempat dan Waktu

Tempat penelitian ini dilakukan di pabrik pengolahan produk tepung kelapa pada perusahaan PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Waktu Penelitian, di mulai dari bulan October 2018 sampai April 2019.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 290 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012:116). Besarnya sampel untuk penelitian ini dilakukan berdasarkan rumus *Slovin*:

$$\text{Rumus} \quad : \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = 10%

Hasil perhitungan diperoleh sebanyak 75 orang karyawan.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linier berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan dua atau lebih variabel bebas (Nugroho, 2011:92). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) dan stress kerja (X_3), sedangkan untuk variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,000	0,752	0,268	Valid	0,876	Reliabel
	X1.2	0,000	0,650				
	X1.3	0,000	0,616				
	X1.4	0,000	0,768				
	X1.5	0,000	0,673				
	X1.6	0,000	0,734				
	X1.7	0,000	0,766				
	X1.8	0,000	0,672				
	X1.9	0,000	0,713				
	X1.10	0,000	0,786				
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0,000	0,768	0,268	Valid	0,906	Reliabel
	X2.2	0,000	0,822				
	X2.3	0,000	0,763				
	X2.4	0,000	0,716				
	X2.5	0,000	0,753				
	X2.6	0,000	0,714				
	X2.7	0,000	0,683				
	X2.8	0,000	0,813				
	X2.9	0,000	0,678				
	X2.10	0,000	0,753				
Stres Kerja	X3.1	0,000	0,594	0,268	Valid	0,850	Reliabel
	X3.2	0,000	0,700				
	X3.3	0,000	0,707				
	X3.4	0,000	0,737				
	X3.5	0,000	0,674				
	X3.6	0,000	0,583				
	X3.7	0,000	0,617				
	X3.8	0,000	0,699				
	X3.9	0,000	0,621				
	X3.10	0,000	0,663				
Kepuasan Kerja	Y.1	0,000	0,686	0,268	Valid	0,768	Reliabel
	Y.2	0,000	0,789				
	Y.3	0,000	0,713				
	Y.4	0,000	0,685				
	Y.5	0,000	0,509				
	Y.6	0,000	0,466				
	Y.7	0,000	0,659				
	Y.8	0,000	0,696				

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Uji Validitas (*Validity Test*)

Hasil uji validitas menunjukkan untuk variabel Motivasi (X_1) nilai R-hitung terendah pada item X1.3 = 0,616 ; variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) pada item X2.9 = 0,678 ; variabel Stres Kerja (X_3) pada item X3.6 = 0,583 dan variabel Kepuasan Kerja (Y) pada item Y.5 = 0,466. Kesemua nilai R-hitung ini > R-tabel = 0,268 dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$; dengan demikian item koefisien pernyataan dalam adalah valid.

Uji Reliabilitas (Reability Test)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,876 ; variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,906 ; variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 0,850 dan dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,786. Jadi kesemua variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,6$; dengan demikian semua pernyataan variabel penelitian ini adalah reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

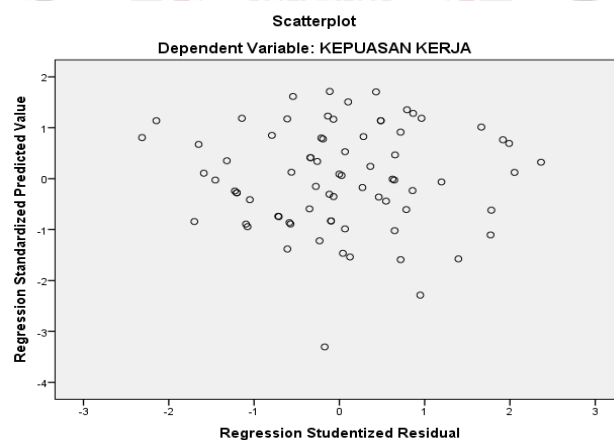
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	,675	1,481
Lingkungan Kerja Fisik	,651	1,536
Stres Kerja	,817	1,223

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat dilihat, tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk motivasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan stress kerja (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

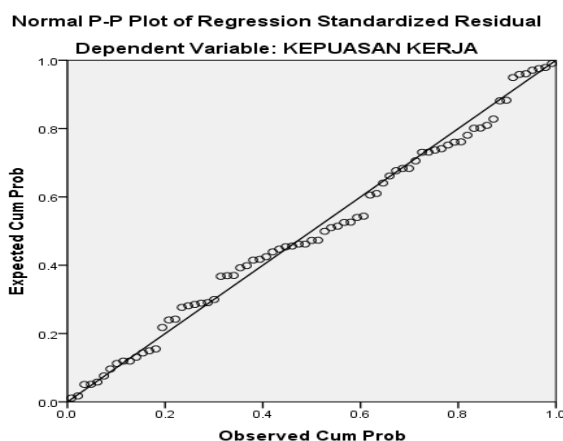


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Pada gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pada tabel di bawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh motivasi (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) dan stres kerja (X_3) yang akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.980	3	96.327	25.734	.000 ^b
	Residual	265.767	71	3.743		
	Total	554.747	74			

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Hasil analisis regresi dengan Uji-F menunjukkan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa 1 yang menyatakan bahwa motivasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan stress kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di terima atau terbukti.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R. Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.722 ^a	.521	.501	1.93473	.521	25.734	3	71	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 seperti yang ada pada tabel 4 maka dapat dilihat nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,722 yang artinya hubungan antara motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Berdasarkan hasil tabel 4 Nilai R Square adalah 0,521 atau 52,1% artinya pengaruh semua variabel bebas motivasi (X₁) lingkungan kerja fisik (X₂) dan stres kerja (X₃) terhadap variabel independen kepuasan kerja sebesar 52,1% dan sisanya sebesar 47,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi motivasi (X₁) lingkungan kerja fisik (X₂) dan stress kerja (X₃) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	12.286	2.692		4.554	.000
Motivasi	.179	.076	.237	2.375	.020
Lingkungan Kerja Fisik	.142	.059	.246	2.416	.018
Stres Kerja	.266	.056	.429	4.725	.000

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 maka di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12.286 + 0.179 (X_1) + 0.142 (X_2) + 0.266 (X_3)$$

1. Konstanta sebesar 12.286 memberikan pengertian bahwa jika motivasi (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂), dan stress kerja (X₃) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima (Y) sebesar 12.286 satuan.
2. Koefisien regresi dari motivasi (X₁) sebesar 0.179 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dan jika variabel motivasi (X₁) bertambah 1 satuan, maka kepuasan kerja PT. Tropica Coco Prima (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.179 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,375 lebih besar t-tabel sebesar 1,993 dengan tingkat signifikan 0,020 < 0,05, sehingga hipotesa 2 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di terima atau terbukti.
3. Koefisien regresi dari lingkungan kerja fisik (X₂) positif sebesar 0.142. Hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja fisik (X₂) meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.142 satuan. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2.416 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,993 dengan tingkat signifikan 0,018 < 0,05, sehingga hipotesa 3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dapat di terima atau terbukti.
4. Koefisien regresi dari stress kerja (X₃) koefisien sebesar 0.266. Hal ini dapat diartikan apabila Stress Kerja (X₃) meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.266 satuan. Nilai t-hitung untuk variabel stres kerja sebesar 4.725 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,993 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05, sehingga hipotesa 4 yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di terima atau terbukti.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini mendukung penelitian Setyawan (2017) yang berjudul pengaruh motivasi, Stress kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Empiris pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen) dimana hasil penelitiannya yaitu variabel Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Yang dimaksud dengan intensitas adalah seberapa giat seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya. Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tapi menciptakan lingkungan di mana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima. Hasil ini mendukung penelitian Saputra (2018) yang berjudul pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja PT. PLN (persero) p3b Sumbagut dimana hasil penelitiannya yang membuktikan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja yang bersih dan tenang akan memberikan rasa nyaman dan senang. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima. Hasil ini mendukung penelitian Untung (2017) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia) Dimana hasil penelitian yaitu variabel lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres bagi karyawan (personel) dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima. Hasil ini mendukung penelitian I Gede Redita Yasa (2016) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi dimana dalam penelitiannya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sasuwe, Tewal dan Uhing (2018) pada karyawan PT. Air Manado menemukan hasil yang berbeda di mana Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minhasa Selatan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minhasa Selatan.
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minhasa Selatan.
4. Stress kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minhasa Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran Bagi PT. Tropica Coco Prima haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik, faktor-faktor penunjang tersebut antara lain adalah motivasi, lingkungan tempat mereka bekerja serta penyebab atau pemicu stress kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut sangat penting dalam mempengaruhi naik atau turunnya kepuasan kerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *Jurnal Unimed*. Vol 7 No 1. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/viewFile/9352/8587> diakses pada tanggal 21 Sep 2019
- Ahsan, N. 2010. Study Of Job Stress on Job Satifaction among University Staff in Malaysia Empirical Study. https://www.researchgate.net/publication/268300481_A_Study_of_Job_Stress_on_Job_Satification_among_University_Staff_in_Malaysia_Empirical_Study. Diakses pada tanggal 21 Sep 2019
- Ardana, Mujiati, Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Eldeen, A.T. 2017. *The Influence of Physical Work Environment Of Hotel Back Of The House Employees Satifaction And Productivity A Case Study On Hilton Hotels*. https://www.researchgate.net/publication/321875357_The_Influence_of_Physical_Work_Environment_on_Hotel_Back-of-the-House_Employees'_Satisfaction_and_Productivity_A_Case_Study_on_Hilton_Hotels. Diakses pada tanggal 21 Sep 2019
- Li,L., Hongyan,H., Hao, Z., H., Luhua, F., Xinyan, L., Zhang,Z., Heng, L., dan Tao,S. 2014. *Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers A Cross Sectional Survey in China*. Diakses pada tanggal 21 Sep 2019
- Maindoka, Tewal, Rumokoy. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba* : Vol 5 No 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17466/16999> Diakses pada tanggal 21 Sep 2019.
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nugroho, A. 2011. *Perancangan dan Implementasi Sistem Basis Data*. Media Komputindo, Jakarta
- Potale, Uhing. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba* : Vol 3 No 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6567/6090>. Diakses pada tanggal 21 Sep 2019.
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. PT. Ganudra Pustaka Utama, Jakarta.
- Setyawan, I. 2017. pengaruh Motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Empiris pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen).
- Sasuwte, Tewal, Uhing. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21009/20721>. Diakses pada tanggal 21 Sep 2019.
- Saputra,A. 2018. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3b Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 29 No 2 <https://osf.io/preprints/inarxiv/8zq7m/> Diakses pada tanggal 21 Sep 2019.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Subroto, Bambang. 2005. *Good Cooperate Governance*. Elekmedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke enam belas. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Untung,D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol 6 No. 4 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17960>. Diakses pada tanggal 21 Sep 2019.
- Yasa,I,G,R. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8 No. 3 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42046>. Diakses pada tanggal 21 Sep 2019.