

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT. INKA MULTI SOLUSI (IMS) MADIUN

Oleh:

¹Raihan Fadhil Hakim Musyaffa, ²Lukman Hakim

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Surakarta, Manajemen

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta, 57102

Email : b100200453@student.ums.ac.id¹, lukman.Hakim@ums.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of job satisfaction and job stress on performance in employees of PT Inka Multi Solusi (IMS) Madiun. This research method uses a quantitative approach. This research uses primary data sources. Primary data was collected using a questionnaire. The population in this study were all employees who worked at PT.IMS Madiun, totaling 2540 people. The sampling technique used purposive sampling with certain criteria. Based on Malhotra's calculation, the sample used was 82 respondents. The data analysis methods used in this study are validity, reliability, and research instrument tests. SPSS software was used to analyze the research data. The results of this study are that job satisfaction, job stress can affect employee performance. Job satisfaction, job stress simultaneously have a significant impact on employee performance. If job satisfaction increases by 1 unit, employee performance is expected to increase by 0.557. In addition, it is known that the regression coefficient for the work stress variable is 0.206, which is positive. This indicates that when job stress increases by 1 unit, employee performance also tends to increase by 0.206.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Performance, Job Stress.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Inka Multi Solusi (IMS) Madiun. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT.IMS Madiun yang berjumlah 2540 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Berdasarkan perhitungan Malhotra diperoleh sampel yang digunakan adalah 82 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, dan instrumen penelitian. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk menganalisis data penelitian. Hasil penelitian ini ialah bahwa kepuasan kerja, stres kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja, stres kerja secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, kinerja karyawan diperkirakan akan naik sebesar 0.557. Selain itu, diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah 0.206, yang bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, kinerja karyawan juga cenderung meningkat sebesar 0.206.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Di era bisnis yang semakin kompetitif saat ini, peran SDM sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, kesejahteraan dan efisiensi karyawan adalah fokus utama organisasi yang berupaya mempertahankan keunggulan kompetitif. Dua faktor terpenting yang diyakini memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan stres kerja (Vickovic & Morrow, 2020). Kepuasan kerja mengukur seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Sedangkan stres kerja merupakan reaksi karyawan terhadap beban kerja, tekanan waktu dan tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketegangan fisik atau mental (Yang et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau optimis yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Perasaan positif ini timbul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya dapat memenuhi atau mendukung pencapaian nilai-nilai penting yang dianggap relevan dengan kebutuhan dan harapan mereka dalam pekerjaan tersebut (Al-Salami & Abdalla, 2022). Kepuasan kerja ialah gabungan dari kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang saling terkait, yang memungkinkan karyawan menyadari bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka (Mangkunegara, 2017). Karena berbagai faktor mempengaruhi seorang karyawan dalam organisasi, peran karyawan di tempat kerja sangat penting. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka mungkin tidak yakin. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Noor et al., 2016), menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki *grand mean* sebesar 3.67, dimana terletak dalam interval 3.40—4.20 dan termasuk dalam kategori. Ini berarti bahwa karyawan merasa kepuasan kerja yang mereka alami sudah cukup memadai karena berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini terlihat dari sejumlah faktor, seperti pernyataan bahwa gaji sesuai dengan pekerjaan dan harapan, jumlah tunjangan yang diberikan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, pekerjaan yang menarik, kesempatan promosi jabatan, penghargaan terhadap karyawan, kepemimpinan yang adil, kemampuan menerima kritik dan saran, serta keterlibatan karyawan.

Stres kerja bisa diartikan sebagai luapan emosi seseorang dikarenakan tekanan serta beban kerja yang dilakukan sangat berat, stres kerja juga memiliki artian Ketika kemampuan seseorang tidak sebesar dengan beban kerja yang diterima (Hariana, 2021). Stres merupakan sebagai perasaan tertekan yang dirasakan oleh pekerja akibat dari kondisi atau situasi dalam pekerjaan mereka (Mangkunegara, 2017). Hal ini dapat menunjukkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat, dan masalah pencernaan. Adapun pendapat Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023), stress ialah suatu keadaan yang dialami individu disaat berhadapan dengan peluang, hambatan, atau tuntutan yang hasilnya dipandang penting meskipun tidak jelas.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai bagaimana seorang karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan dari kebijakan perusahaan yang ditetapkan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Kinerja ialah proses perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan ide atau produk untuk mencapai tujuan yang sedang dikerjakan. (Dewi et al., 2020). Oleh sebab itu, untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan, diperlukan adanya penilaian kinerja. Dalam penilaian tersebut, terdapat komponen-komponen yang harus dipenuhi. Sumber daya manusia menjadi elemen penting yang berperan dalam memengaruhi kelancaran proses organisasi. Kinerja mencakup hasil

kerja serta perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. (Sholekhati & Irmawati, 2023).

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Karyawan Pt. Inka Multi Solusi (PT. IMS) Madiun.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah keadaan seorang karyawan merasa bahagia dan bebas melakukan pekerjaannya tanpa merasa ada tekanan dari perusahaan. Menurut (Mapuranga et al., 2021) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Gheitani et al., 2019) kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai generalisasi sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Pada dasarnya kepuasan terhadap pekerjaan adalah nilai yang bersifat individu, karena setiap Individu memiliki penilaian terhadap kepuasan pekerjaan mereka masing-masing yang disebabkan adanya perbedaan disetiap individu. Semakin banyak aspek yang dikerjakan setiap individu maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan mereka, berbanding balik apabila semakin rendah aspek yang dikerjakan maka akan rendah pula tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Simmers & McMurray, 2022).

Stres Kerja

Stres Kerja dapat diartikan keadaan emosi seseorang yang meluap dikarenakan tekanan kerja yang besar. Menurut (Amanda et al., 2022a) stres kerja ialah keadaan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi individu. Jika stres tersebut terlalu tinggi, hal ini dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk menghadapi situasi di sekitarnya. Sedangkan menurut Garg dalam (Ariansy & Kurnia, 2022) stres kerja merupakan akibat dari ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan atau target yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja

Kinerja atau *Performance* adalah suatu tolak ukur seorang karyawan karena telah menyelesaikan atau memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Menurut (Riaz et al., 2021) kinerja karyawan merujuk pada perilaku individu yang menghasilkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi serangkaian persyaratan. Menurut (Bataineh, 2019) kinerja ialah hasil dari suatu proses yang merujuk dan diukur dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah suatu perilaku yang dimana membuahkan hasil positif pada pekerjaan seseorang dan melampaui target dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian berada di kantor PT.IMS (Inka Multi Solusi) yang berada di Jalan Raya Surabaya - Madiun Km. 161 No.1, Bagi, Kec. Madiun, Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Penelitian ini memanfaatkan sumber data primer. Dalam mengumpulkan data primer, karyawan PT. IMS (Inka Multi Solusi) Madiun diminta untuk mengisi survei. Sementara itu, data sekunder

diperoleh dari studi literatur teoritis dan artikel mengenai pengaruh stres kerja serta kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Data primer juga didapat melalui wawancara langsung dengan para partisipan.

Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT.IMS Madiun yang berjumlah 2540 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Berdasarkan perhitungan Malhotra diperoleh sampel yang digunakan ialah 82 responden. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup uji instrumen penelitian, uji validitas, dan uji reliabilitas. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan

Kepuasan kerja ialah suatu bentuk seorang karyawan merasa Bahagia dan tidak mudah stress saat menjalani pekerjaannya. Hal ini cukup penting bagi Perusahaan karena karyawan adalah aset untuk mencapai target yang sudah ditetapkan (Yusnandar & Viawanty, 2021). Setiap orang memiliki standar kepuasan atau kebahagiaan pada saat bekerja, hal itu menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menjaga setiap karyawannya merasa bahagia ditempat bekerja, karena semakin sedikitnya rasa kepuasan kerja mereka maka kualitas kinerja karyawan akan semakin menurun (Muliawati & Frianto, 2020). (Amanda et al., 2022a) dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan penelitian ini ialah:

H1: Kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan

Stres kerja ialah kondisi di mana seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, merasa tertekan, yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. (Rafi et al., 2023). Menurut (Sasuwe et al., 2018), Stres kerja ialah kondisi yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Jika stres yang dialami terlalu berat, hal ini dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungan di sekitarnya. Noor et al., (2016) menemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan penelitian ini ialah:

H2: Stres kerja berdampak positif pada kinerja karyawan

Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk seorang karyawan merasa Bahagia dan tidak mudah stress saat menjalani pekerjaannya. Hal ini cukup penting bagi Perusahaan karena karyawan adalah aset untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Setiap orang memiliki standar kepuasan atau kebahagiaan pada saat bekerja, hal itu menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menjaga setiap karyawannya merasa bahagia ditempat bekerja, karena semakin sedikitnya rasa kepuasan kerja mereka maka kualitas kinerja karyawan akan semakin menurun (Anggara & Nursanti, 2019)

Stres kerja merupakan dimana seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan tempat dia bekerja, merasa tertekan dan membuat menurunnya kinerja karyawan. Menurut Siagian (2017) stres kerja ialah kondisi yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Jika stres yang dialami terlalu besar, hal ini dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungan di sekitarnya. Penelitian terdahulu oleh (Bariroh et al., 2017) bahwa kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, temuan ini didukung oleh teori bahwa kepuasan

kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja (Kasmir, 2016), dan begitu pula menurut (Ariansy & Kurnia, 2022) mengenai stres kerja yang mempengaruhi kinerja. Hipotesis yang diajukan penelitian ini ialah:

H3: Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki hasil yang sama yaitu positif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner yang telah disusun. Sebuah butir pertanyaan dianggap valid jika nilai korelasi (R hitung) dari butir tersebut lebih besar dari R tabel (0.3). Hasil uji validitas untuk setiap butir pertanyaan dalam kuesioner disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0.872	0.3	Valid
X1.2	0.639	0.3	Valid
X1.3	0.802	0.3	Valid
X1.4	0.742	0.3	Valid
X1.5	0.686	0.3	Valid
X2.1	0.632	0.3	Valid
X2.2	0.459	0.3	Valid
X2.3	0.382	0.3	Valid
X2.4	0.376	0.3	Valid
X2.5	0.434	0.3	Valid
Y1.1	0.838	0.3	Valid
Y1.2	0.784	0.3	Valid
Y1.3	0.939	0.3	Valid
Y1.4	0.878	0.3	Valid
Y1.5	0.898	0.3	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Sebuah pertanyaan dianggap valid jika nilai R hitungnya lebih besar dari 0.3 (R tabel). Diketahui bahwa semua nilai R hitung melebihi 0.3 (R tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner telah valid.

Uji realibilitas

Uji reliabilitas hanya perlu dilakukan pada pertanyaan yang telah memenuhi uji validitas. Oleh karena itu, jika suatu pertanyaan tidak memenuhi syarat validitas, maka tidak perlu dilanjutkan ke uji reliabilitas. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas untuk butir-butir pertanyaan yang valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepuasan Kerja (X1)	0.895	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.699	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.951	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

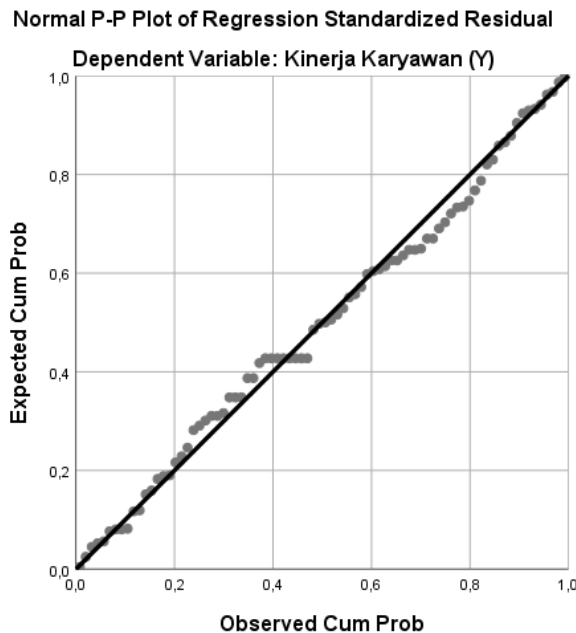
Jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6, maka kuesioner penelitian dianggap reliabel. Diketahui bahwa kuesioner ini bersifat reliabel karena semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

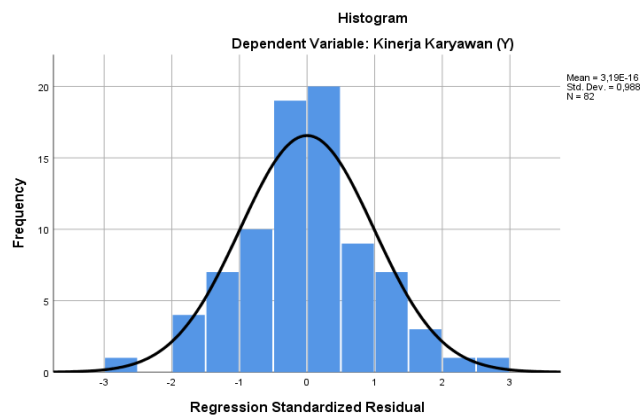
Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap residual menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha=0,05$. Keputusan diambil berdasarkan nilai probabilitas p, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.
2. Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi



Gambar 1. Uji Normalitas Normal Probability Plot



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Gambar 1 menunjukkan pengujian normalitas menggunakan pendekatan normal probability plot, sedangkan Gambar 2 menampilkan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Pada Gambar 1, titik-titik terlihat menyebar di sekitar garis diagonal, sementara Gambar 2 menunjukkan kurva yang berbentuk normal, yang mengindikasikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Dalam menentukan apakah terdapat multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih dari 10, ini menunjukkan bahwa variabel bebas mengalami multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja (X1)	,972	1,028
	Stres Kerja (X2)	,972	1,028

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Pada Tabel 3, diperoleh nilai VIF dari Kepuasan Kerja (X1) ialah 1.028 dan nilai VIF dari Stres Kerja (X2) ialah 1.028. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Kriteria pengujian bahwa jika koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Sebaliknya, jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,141	1,214		2,588	,011
	Kepuasan Kerja (X1)	-,101	,051	-,220	-1,974	,052
	Stres Kerja (X2)	,025	,052	,054	,487	,628

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 4, nilai Sig. Glejser untuk Kepuasan Kerja (X1) ialah 0,052, yang lebih besar dari 0,05, dan nilai Sig. Glejser untuk Stres Kerja (X2) adalah 0,628, juga lebih besar dari 0,05. Artinya, karena semua nilai Sig. Glejser dari kedua variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), berada di atas 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y. Tabel 5. merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,346	1,948		3,257	,002		
	Kepuasan Kerja (X1)	,557	,082	,583	6,760	,000	,972	1,028
	Stres Kerja (X2)	,206	,083	,214	2,486	,015	,972	1,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 6.346 + 0.557X1 + 0.206X2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta ialah 6.346. Artinya jika Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) tidak berdampak pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) ialah 6.346.
- Nilai koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X1) ialah 0.557, yakni bernilai positif. Artinya, jika Kepuasan Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) cenderung meningkat sebesar 0.557.
- Nilai koefisien regresi dari variabel Stres Kerja (X2) ialah 0.206, yakni bernilai positif. Artinya Stres Kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) cenderung meningkat sebesar 0.206.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ialah nilai yang menunjukkan proporsi kemampuan variabel-variabel bebas dalam persamaan regresi untuk menjelaskan variasi dari variabel tak bebas. Nilai ini mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,654 ^a	,428	,413	1,98523	2,184

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 6., diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0.428. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42.8% sisanya sebesar 100% - 42.8% = 57.2% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,905	2	116,453	29,548	,000 ^b
	Residual	311,351	79	3,941		
	Total	544,256	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 7, nilai F hitung tercatat sebesar 29,548 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai F hitung 29,548 lebih besar dari F tabel 3,112 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 8 menyajikan nilai koefisien regresi serta nilai statistik t yang diperlukan untuk menguji pengaruh secara parsial.

Tabel 8. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,346	1,948		3,257	,002		
	Kepuasan Kerja (X1)	,557	,082	,583	6,760	,000	,972	1,028
	Stres Kerja (X2)	,206	,083	,214	2,486	,015	,972	1,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 8. diperoleh hasil:

- Nilai koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X1) ialah 0.557, yakni bernilai positif. Artinya Kepuasan Kerja (X1) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dengan nilai t-hitung dari Kepuasan Kerja (X1) ialah $6.760 > t\text{-tabel} = 1.99$ dan nilai Sig. ialah 0.000, yakni $< \text{tingkat sig } 0,05$.
- Nilai koefisien regresi dari variabel Stres Kerja (X2) ialah 0.206, yakni bernilai positif. Artinya, Stres Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dengan nilai t-hitung dari Stres Kerja (X2) ialah $2.486 > t\text{ tabel} = 1.99$ dan nilai Sig. ialah 0.015, yakni $< \text{tingkat sig } 0,05$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji olah data yang sudah dilakukan dapat ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan sarana penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Situasi ini terjadi ketika kebutuhan individu terpenuhi, di mana karyawan

merasa terikat pada imbalan yang mereka percayai akan mereka terima setelah melakukan pengorbanan. Penempatan seseorang dalam suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya adalah suatu hal yang bersifat pribadi, dan sangat bergantung pada bagaimana mereka mempersiapkan diri untuk menghadapi atau bertentangan dengan hasil yang diperoleh.

Kepuasan kerja terjadi apabila hasil yang diterima individu sesuai yang diharapkan, semakin tinggi rasa bersyukur seseorang maka akan semakin puas begitu juga sebaliknya (Bariroh et al., 2017). Perbedaan antara kebutuhan individu yang dimiliki dan yang diinginkan berpengaruh pada tingkat kepuasan setiap orang. Penempatan seseorang dalam pekerjaan dilakukan berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sejalan dengan temuan (Amanda et al., 2022a) bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji olah data yang sudah dilakukan diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres kerja merupakan reaksi apabila beban kerja yang dilakukan melampaui batas orang itu, hal ini dapat terjadi apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sangat banyak dan tidak sesuai dengan kapasitasnya (Robbins & Judge, 2019). Menurut (Sasuwe et al., 2018) stres kerja ialah kondisi yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi situasi di sekitarnya.

Stres kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan, karena dapat mengganggu pencapaian target pekerjaan, yang pada akhirnya berujung pada penurunan kinerja individu. Stres kerja dapat terjadi apabila seseorang merasa tidak bekerja sesuai dengan keahlian, masalah keluarga, lingkungan kerja yang tidak sehat (*toxic*), gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja dan lain sebagainya. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada pekerjaan mereka serta perusahaan secara keseluruhan (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023). Sejalan dengan temuan (Ariansy & Kurnia, 2022) bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja secara bersama – sama atau simultan signifikan pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja ditunjukkan oleh beberapa indikator, termasuk tingkat ketidakhadiran, keinginan untuk berpindah pekerjaan, kinerja pegawai, hubungan dengan rekan kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, stres kerja juga memiliki beberapa indikator, seperti konflik, komunikasi, waktu kerja, beban kerja, dan sikap pimpinan. Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti hasil kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, inisiatif, kecepatan berpikir, sikap, dan disiplin dalam waktu.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang apabila dia mencintai dan melakukan pekerjaannya dengan senang, apabila seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan mengakibatkan stress yang berdampak buruk bagi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Salah satu efek psikologis dari stres kerja ialah penurunan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan respons emosional positif pada pekerjaan mereka. Ketidakkuratan dalam hal ini dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan serta tingginya angka turnover dan absensi.

Sejalan dengan temuan (Hariana, 2021) bahwa kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, temuan ini didukung oleh

teori bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja (Ariansy & Kurnia, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa kepuasan kerja, stres kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja, stres kerja secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan cenderung naik sekitar 0.557. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah 0.206, yang menunjukkan nilai positif. Ini berarti bahwa ketika stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0.206.

Saran

Saran untuk peneliti berikutnya adalah agar mereka mempertimbangkan penggunaan variabel lain seperti lingkungan kerja, beban kerja, insentif, *reward*, dan kepemimpinan, yang belum dibahas dalam penelitian ini, untuk menjelaskan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi keputusan pembelian. Penelitian juga sebaiknya melibatkan jumlah responden yang lebih besar dengan karakteristik yang beragam, guna meningkatkan generalisasi dan keandalan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Salami, Q. H., & Abdalla, S. N. (2022). The Impact of Academic Satisfaction as a Mediator on International Conferences. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(1), 19–26. <https://doi.org/10.24086/cuejhss.v6n1y2022.pp19-26>
- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4).
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). *Jurnal Ema*, 4(3).

- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(1), 38–59. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 5(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mapuranga, M., Maziriri, E. T., Rukuni, T. F., & Lose, T. (2021). Employee Organisational Commitment and the Mediating Role of Work Locus of Control and Employee Job Satisfaction: The Perspective of SME Workers. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(7), 306. <https://doi.org/10.3390/jrfm14070306>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada PT XYZ. *Jesya: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(2).
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 9–15.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi (JRA)*, 1(2).
- Rafi, M., Binangkit, I. D., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Insentif Terhadap Turnover Intention PT. Sumatera Inti Seluler. *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3(1), 577–587.

- Riaz, H., Ahmed, H., & Ali, S. B. (2021). Mapping the Impact of Employee Engagement on Job Performance with Mediating Role of Work-Life Balance: An Investigation of Private Sector Organizations in Pakistan. *Market Forces*, 16(2), 43–62.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sasuwane, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Air Manado the Effect of Organizational Culture and Job Stress on Job Satisfaction and Employee Productivity at Pt. Air Manado. 6(4), 2408–2418.
- Sholekhati, N. J., & Irmawati, I. (2023). Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Dimediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 15(1), 48–64. <https://doi.org/10.30630/jipb.v0i0.1068>
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simmers, C. A., & McMurray, A. J. (2022). Navigating Work Career through Locus of Control and Job Satisfaction: The Mediation Role of Work Values Ethic. *Merits*, 2(4), 258–269. <https://doi.org/10.3390/merits2040018>
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. <https://doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 2021–2436.