

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Tandoox Global Indonesia)

Siti Rahma Oktaviola

Universitas Bina Sarana Informatika
Korespondensi penulis: 64191019@bsi.ac.id

Herudini Subariyanti

Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: herudini.hdi@bsi.ac.id

Abstract. Performance is the implementation of a pre-planned strategy. The implementation of performance is carried out by human resources who possess abilities, competencies, motivation, and interests. This study aims to analyze the influence of job satisfaction and work stress on employee performance. The research method used is quantitative descriptive with primary data collection through distributing questionnaires to 53 employee respondents. The data analysis techniques used in this study include descriptive analysis, instrument data testing including validity and reliability tests, classical assumption tests including tests of normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing including t-test, F-test, and coefficient of determination test. The results of this study indicate that the independent variable, job satisfaction, has a positive influence on employee performance, with a resulting significance value of $0.000 < 0.05$. This means that job satisfaction significantly affects employee performance. On the other hand, work stress has a negative influence on employee performance, with a resulting significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that work stress significantly impacts employee performance. The results also show an adjusted R-squared value of 65%, which means that the influence of job satisfaction and work stress on employee performance is categorized as moderate.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Employee Performance

Abstrak. Kinerja merupakan suatu implementasi dari sebuah rencana yang telah disusun. Suatu implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data primer dengan pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 53 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, uji instrumen data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis meliputi uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai adjusted R Square yang diperoleh yaitu sebesar 65% yang berarti bahwa pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori sedang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai asset yang dimiliki oleh perusahaan yang mana sumber daya manusia harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya agar dapat memenuhi tujuan sebuah organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai karyawan. Dalam dunia bisnis, persaingan antar pelaku usaha sering kali menjadi acuan dan tolak ukur keberhasilan antar usaha, salah satunya merupakan persaingan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan (Wahyudi, 2019). Pada umumnya, kualitas kinerja karyawan dapat berbeda-beda pada tiap individu, hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang sifatnya merupakan individual, dimana masing-masing individu memiliki kemampuan dan tolak ukur untuk masing-masing pribadi (Sembiring, 2019). Pada praktiknya, kinerja karyawan pada sebuah perusahaan umumnya dapat diukur melalui prestasi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sembiring (2019) kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai kualitas dari masing-masing karyawan yang dapat dicapai dengan sebuah kemampuan dan kondisi tertentu yang dimiliki dan dialami oleh karyawan. Kinerja suatu karyawan dapat menjadi maksimal ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung dan memfasilitasi setiap individu untuk berkembang selama masa bekerja pada sebuah perusahaan. Dalam hal ini, bentuk dukungan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi salah satu factor pendukung yang dapat menjadikan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Beberapa factor yang diindikasikan dapat membuat karyawan menghasilkan kinerja yang maksimal diantaranya merupakan kepuasan kerja dan stress kerja yang diberikan oleh perusahaan.

PT Tandoox Global Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *trading* dimana dalam operasionalnya, PT Tandoox Global Indonesia menjual *lap* dan tisu untuk keperluan industry seperti bantalan penyerap oli, *absorbent* serta tisu untuk menyerap minyak dalam sekali usap. Dalam kegiatan operasionalnya sehari-hari terdapat fenomena terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT Tandoox Global Indonesia dimana berdasarkan data *key performance indicator* (KPI) yang diterima dari *Human Resource Department* (HRD) PT Tandoox Global Indonesia mengenai kinerja karyawan pada PT. Tandoox Global Indonesia selama 3 (tiga) bulan terakhir menjadi perhatian bagi penulis untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Tandoox Global Indonesia.

Tabel 1. Laporan Produksi Mingguan PT Tandoox Global Indonesia

Laporan Produksi Mingguan PT Tandoox Global Indonesia					
No	Tanggal Produksi	Permintaan	Over Time	Keterangan	Alasan
1	19/12/2022	6900	6900	Terpenuhi	-
2	26/12/2022	5850	5460	Tidak Terpenuhi	Tenaga Kerja Kurang
3	02/01/2023	5080	4655	Tidak Terpenuhi	Tenaga Kerja Kurang
4	09/01/2023	7350	7350	Terpenuhi	-
5	16/01/2023	7180	7180	Terpenuhi	-
6	23/01/2023	6750	6650	Tidak Terpenuhi	Bahan Baku Habis
7	30/01/2023	5820	5250	Tidak Terpenuhi	Tenaga Kerja Kurang
8	06/02/2023	6455	6455	Terpenuhi	-
9	13/02/2023	4990	4560	Tidak Terpenuhi	Tenaga Kerja Kurang
10	20/02/2023	6755	6755	Terpenuhi	-
11	27/02/2023	7565	7000	Tidak Terpenuhi	Tenaga Kerja Kurang
12	06/03/2023	7060	6755	Tidak Terpenuhi	Tenaga Kerja Kurang
13	13/03/2023	5595	5595	Tidak Terpenuhi	Tenaga Kerja Kurang

Selain penurunan kinerja yang digambarkan melalui KPI, penurunan kinerja pada PT Tandoox Global Indonesia dapat dilihat juga melalui laporan hasil produksi mingguan pada Tabel 1.1 yang diberikan oleh operator *warehouse* dimana berdasarkan laporan tersebut sebanyak 60% permintaan tidak terpenuhi dimana rata-rata alasan yang diberikan yaitu kurangnya tenaga kerja. Hal tersebut berarti bahwa karyawan tidak memiliki minat untuk bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan (lembur) dimana hal tersebut pasti memiliki faktor yang melatar belakangi keputusan karyawan dalam memilih tindakan tersebut. Faktor-faktor yang dicurigai dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan stress kerja yang dialami oleh karyawan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif yang berasal dari evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja juga dinilai sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaannya. Dalam hal ini, semakin tinggi kepuasan karyawan pada pekerjaannya maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan karyawan salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar insentif yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya. Semakin baik perusahaan menghargai hasil kerja karyawan maka akan semakin membuat karyawan meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya, hal ini dikarenakan perasaan emosional yang timbul akibat dari pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh karyawan, ketika karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dinilai baik namun umpan balik yang diberikan oleh perusahaan tidak

seimbang, maka karyawan cenderung akan bersikap malas dan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Rindorindo et al. (2019), Wiryana et al. (2020), dan Andriyani dan Nawawi (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik perusahaan menghargai hasil kerja karyawan maka akan semakin membuat karyawan lebih semangat dan secara sukarela menyalurkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya ketika karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dinilai baik namun umpan balik yang diberikan oleh perusahaan tidak seimbang, maka karyawan cenderung tidak bersemangat dan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak maksimal.

H1: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rambe et al. (2022) stress kerja didefinisikan sebagai sebuah reaksi yang muncul karena adanya tekanan pada setiap individu yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Tekanan yang muncul dapat disebabkan oleh berbagai macam factor stressor yang mana salah satunya dapat berupa tuntutan dan keinginan yang hasilnya dipandang tidak pasti namun penting bagi individu itu sendiri. Stress pada individu juga didefinisikan sebagai situasi yang dapat memaksa seorang individu untuk bertindak diluar fungsi normalnya atau bisa disebut sebagai kegiatan menyimpang, dalam hal ini kegiatan menyimpang yang dimaksud diatas dapat diartikan sebagai penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan tidak sesuainya pekerjaan yang dihasilkan, penurunan kinerja tersebut dapat berupa hasil pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, tidak sesuai dengan SOP pekerjaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Setyawati et al. (2018), Kartika et al. (2019) serta Steven dan Prasetyo (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat menurunkan produktifitas kerjanya, dimana factor psikologis atas stress kerja yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tidak benar atau asal-asalan diakibatkan oleh tekanan dan stress kerja yang dialami pada lingkungan tempatnya bekerja.

H2: Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Secara Stimultan antara Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan stress kerja masing-masing diindikasikan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun negative, hal ini disebabkan oleh adanya factor dan tekanan yang terdapat pada masing-masing variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada seorang individu dimana masing-masing variable tersebut memiliki kriteria dan faktor tersendiri yang dapat membuat individu merasa terpengaruhi.

H3: Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Secara Stimultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang di gunakan adalah karyawan PT Tandoox Global Indonesia. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu metode yang digunakan adalah *sampling* penuh, dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan dan penulis memperkirakan dimana setiap unsur populasi mempunyai kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan analisis dengan menggunakan SPSS 25. Dalam uji validitas, dapat digunakan uji signifikansi untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk menghitung derajat kebebasan (df), dapat dilakukan dengan cara mengurangi jumlah variabel independen (k) dari jumlah sampel (n). Dalam kasus ini, terdapat 53 sampel dan 2 variabel independen, maka df yang dihasilkan yaitu sebesar 53 dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,271. Dalam konteks uji validitas, apabila nilai r hitung (yang dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation* untuk setiap pernyataan) lebih besar daripada nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja 1	0,646	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,566	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,709	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,722	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,699	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,692	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,772	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,692	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 9	0,746	0,271	Valid
	Kepuasan Kerja 10	0,437	0,271	Valid
Stress Kerja (X2)	Stress Kerja 1	0,792	0,271	Valid
	Stress Kerja 2	0,868	0,271	Valid
	Stress Kerja 3	0,838	0,271	Valid
	Stress Kerja 4	0,922	0,271	Valid
	Stress Kerja 5	0,882	0,271	Valid
	Stress Kerja 6	0,853	0,271	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan 1	0,551	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,741	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,706	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,744	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,728	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,768	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 7	0,769	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 8	0,800	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 9	0,511	0,271	Valid
	Kinerja Karyawan 10	0,602	0,271	Valid

Sumber : Data output spss yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kepuasan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan pada Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel (0,271). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada item pernyataan yang perlu dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,915	> 0,6	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,905	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	> 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam penelitian dapat dianggap dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji *one sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dalam uji ini, hipotesis nol menyatakan bahwa data diambil dari populasi yang memiliki distribusi normal. Jika nilai *asyp sig (2-tailed)* yang dihasilkan dari uji ini lebih besar dari 0,05, maka dapat menerima hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Namun, jika nilai *asyp sig (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka akan menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.67357656
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.061
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

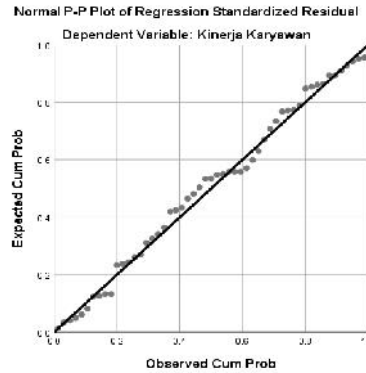
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Berdasarkan Hasil Pengolahan Data Kuisioner (2023)

Berdasarkan pada Tabel 3, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansia yang digunakan ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Dengan demikian, data tersebut memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis selanjutnya. Selain itu, grafik normal probability plot juga dapat digunakan untuk

memvisualisasikan distribusi data secara visual. Gambar 1 yang disajikan menunjukkan grafik tersebut, yang dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana data berdistribusi secara normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Data P-P Plot



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tampilan grafik normal probability plot, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Menurut Ghozali (2018), kriteria untuk menentukan apakah model terbebas dari gejala multikolinieritas adalah nilai VIF harus kurang dari 10 dan nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.903	5.173		5.394	.000		
	Kepuasan Kerja	.485	.104	.478	4.647	.000	.636	1.572
	Stres Kerja	-.470	.112	-.431	-4.190	.000	.636	1.572

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) sebesar $0,636 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.572 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Stress Kerja tidak memiliki persoalan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, Uji Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji *spearman's rho*. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas, kita perlu melihat nilai *Sig.(2-tailed)* untuk hubungan setiap variabel independen dengan variabel RES_1 (*Unstandardized Residual*).

Jika nilai *Sig.(2-tailed)* untuk setiap variabel lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Hasil Uji Heteroskedastisitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Dengan Spearman's Rho

			Correlations		
			Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.590**	-.064
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.650
		N	53	53	53
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-.590**	1.000	.023
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.870
		N	53	53	53
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.064	.023	1.000
		Sig. (2-tailed)	.650	.870	.
		N	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS V 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji *Spearman's rho* pada Tabel diatas, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,650 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,650 > 0,05$) dan Stress Kerja (X2) sebesar 0,870, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,870 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R iSquare	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.663	.650	4.76613	1.970

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson pada Tabel diatas, penelitian ini mendapatkan nilai DW sebesar 1,970. Nilai dU yang diperoleh dari tabel Durbin Watson dengan $k = 2$ dan $n = 53$ adalah 1,6359, dan nilai dL adalah 1,4797. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa $4 - dL = 2,5203$. Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disimpulkan bahwa $1,4797 < 1,970 < 2,5203$, yang berarti bahwa tidak ada masalah autokorelasi pada sampel yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial dan Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Control Variables		Correlations		
			Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Correlation	1.000	.549
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	50
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Correlation	.549	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	50	0

Sumber : Data yang diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan stress kerja (X2) sebagai variabel kontrol, diperoleh nilai sebesar 0,549 yang mana hal tersebut berarti bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dimana korelasinya termasuk dalam skala sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

Control Variables			Correlations	
			Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Correlation	1.000	-.510
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	50
	Kinerja Karyawan	Correlation	-.510	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	50	0

Sumber : Data yang diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi secara parsial antara variabel stress kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (X1) sebagai variabel kontrol, diperoleh nilai sebesar -0,510 yang mana hal tersebut berarti bahwa terdapat korelasi negatif antara stress kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dimana korelasinya termasuk dalam skala sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599..

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	Model Summary				Change Statistics			Sig. F Change	
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1		df2
1	.814 ^a	.663	.650	4.76613	.663	49.255	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi berganda, diperoleh nilai *r square* sebesar 0,663 yang mana hal tersebut berarti bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1), stress kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) berada pada rentang skala tinggi karena berada pada rentang 0,60-0,799.

Uji Regresi Linier

Uji regresi linear dilakukan agar mengetahui pengaruh yang terdapat pada variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Regresi Linieri Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	27.903	5.173		5.394	.000
	Kepuasan Kerja	.485	.104	.478	4.647	.000
	Stres Kerja	-.470	.112	-.431	-4.190	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,903 + 0,485 X1 - 0,470 X2 + \epsilon$$

1. Konsta sebesar 27,903 artinya jika variabel Kepuasan Kerja dan Stress Kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 27,903.
2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0.485 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.485.
3. Koefisien regresi Stress Kerja (X2) sebesar -0.470 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Stress Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0.470.

Uji Hipotesis Stimultan (Uji F)

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara stimultan antara variabel kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara stimultan dapat dilihat pada nilai sig dan nilai F hitung yang terlampir pada Tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	2237.747	2	1118.873	49.255	.000 ^b
	Residual	1135.801	50	22.716		
	Total	3373.547	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja
 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 (2023)

Hasil dari perhitungan Uji F terdapat pada nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 49,255 > F_{tabel} 3.17$. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka model penelitian dinyatakan telah fit untuk digunakan mengestimasi hasil pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pada pengujian yang dilakukan menggunakan alat bantu statistik SPSS 25, dilakukan perhitungan t hitung untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak, kita membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Dalam kasus ini, kriteria taraf signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0.05. Untuk mencari nilai ttabel, kita dapat menggunakan distribusi nilai ttabel dengan melihat jumlah responden (n) yang ada dalam penelitian. Dalam contoh ini, jumlah responden (n) adalah $53 - 2 = 51$. Dengan melihat distribusi nilai ttabel, diperoleh nilai ttabel sebesar 1.675.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Berikut ini adalah hasil pengujian t_{hitung} dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS 25:

Tabel 13. Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	27.903	5.173		5.394	.000
	Kepuasan Kerja	.485	.104	.478	4.647	.000
	Stres Kerja	-.470	.112	-.431	-4.190	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.16, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,647. Dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,675 pada tingkat signifikansi 0,05, terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel ($4,647 > 1,675$) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif tersebut dapat dilihat dari nilai beta sebesar 0,485. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Demikian pula, berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.16, variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,190. Dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,675 pada tingkat signifikansi 0,05, terlihat bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel ($4,190 > 1,675$) dan nilai sig. (0,000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif tersebut dapat dilihat dari nilai beta sebesar -0,470, yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen dievaluasi dengan menggunakan uji Koefisien Determinasi. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen terbatas jika nilai *adjusted R square* rendah. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi (*adjusted R square*):

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.650	4.76613

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,650 yang artinya variabel kepuasan kerja dan stress kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0.485. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H1 dalam penelitian ini diterima.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif yang berasal dari evaluasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa semakin tinggi kepuasan karyawan pada pekerjaannya maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Kepuasan karyawan salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar insentif yang diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya. Semakin baik perusahaan menghargai hasil kerja karyawan maka akan semakin membuat karyawan meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya, hal ini dikarenakan perasaan emosional yang timbul akibat dari pekerjaan yang dilakukan sehari-hari oleh karyawan, ketika karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dinilai baik namun umpan balik yang diberikan oleh perusahaan tidak seimbang, maka karyawan cenderung akan bersikap malas dan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rindorindo et al. (2019), Wirya et al. (2020), dan Andriyani dan Nawawi (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik perusahaan menghargai hasil kerja karyawan maka akan semakin membuat karyawan lebih semangat dan secara sukarela menyalurkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya ketika karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dinilai baik namun umpan balik yang diberikan oleh perusahaan tidak seimbang, maka karyawan cenderung tidak bersemangat dan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak maksimal.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel stress kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar -0.470. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa

variabel stress kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H2 dalam penelitian ini diterima.

Stress kerja didefinisikan sebagai sebuah reaksi yang muncul karena adanya tekanan pada setiap individu yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Setyawati et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana tekanan dan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk fokus dan berkonsentrasi, sehingga menurunkan produktivitas mereka. Selain itu, stres juga dapat menyebabkan karyawan melakukan kesalahan dan ketidakakuratan dalam pekerjaan mereka. Pikiran yang dipenuhi kecemasan dan tekanan membuat mereka rentan terhadap kelalaian dan kekurangan perhatian. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja karyawan. Ketika seseorang merasa stres, mereka mungkin kehilangan minat dan semangat dalam melakukan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya dapat mengurangi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyawati et al. (2018), Kartika et al. (2019) serta Steven dan Prasetio (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat menurunkan produktivitas kerjanya, dimana faktor psikologis atas stress kerja yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tidak benar atau asal-asalan diakibatkan oleh tekanan dan stress kerja yang dialami pada lingkungan tempatnya bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan stress kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H3 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, kepuasan kerja dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk gaji, lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan pengakuan yang diterima. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi,

bersemangat, dan berdedikasi untuk mencapai hasil yang baik. Mereka akan bekerja dengan lebih efisien, kreatif, dan produktif. Sebaliknya, stres kerja dapat merugikan kinerja karyawan. Stres kerja dapat timbul akibat tuntutan kerja yang tinggi, konflik antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, kurangnya dukungan sosial, atau kurangnya kendali atas pekerjaan. Stres yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan, dan meningkatkan tingkat kesalahan. Selain itu, stres kerja yang berkepanjangan juga dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan dan mengelola stres kerja dengan baik. Dengan memperhatikan kedua aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mencapai tujuan organisasi, dan memelihara kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis (H1) yang diajukan dapat diterima.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis (H2) yang diajukan dapat diterima.

Saran

Bagi Perusahaan

Kepada perusahaan, sebaiknya perlu memperhatikan lebih dalam terkait kepuasan kerja dan tingkat Stress Kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkat dan nantinya akan berdampak pada peningkatan pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, karena dalam penelitian ini agar pembahasan terkait Kinerja Karyawan bisa lebih luas serta dapat dilihat melalui berbagai sisi. Saran variabel untuk ditambahkan, misalnya seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya..

DAFTAR REFERENSI

- Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Meditech Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 190–197. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartika, Y. D., Rizani, D. A., Nofpitasari, & Sibuea, R. T. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 345–357.
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). Analisis Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 191–204. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i2.1022>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Sembiring, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas. *Jurakunman: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(11), 26–39. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.2580>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(3), 405–412.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.