

DETERMINAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RISCON VICTORY

Oleh:

Zahrudin¹
Nanda Auliah²
Wiriadi Sutrisno³
Ai Annisaa Utami⁴

^{1,2,3,4.} Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

Email :

zahrudinzah@ymail.com¹
nandauliah1@gmail.com²
wiriadi76@gmail.com³
aiannisaa87@gmail.com⁴

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the effect of work stress on employee job satisfaction at PT Riscon Victory. The method used is quantitative, by means of questionnaires. The population in this study was 49 employees of PT Riscon Victory. Based on the results of the study, it can be concluded that there is an effect of work stress on employee job satisfaction, this can be seen from the results of hypothesis testing which shows that $t_{count} > t_{table}$ or $6,708 > 2,040$ which means H_a is accepted and H_o is rejected. So it can be concluded that there is a significant effect of work stress on job satisfaction of PT Riscon Victory employees.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Riscon Victory. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey melalui kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Riscon Victory yang berjumlah 49 orang. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,784 > 2,040$ yang berarti terdapat pengaruh positif stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Riscon Victory.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan, Kinerja, Stress Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan (Basthoumi Muslih & Putra, 2022). Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. (Mawaranti & Prasetyo, 2018). Dengan adanya SDM dapat mempertahankan dan mengarahkan perusahaan dalam kondisi atau tuntutan apapun (Aniversari, 2022). SDM yang baik adalah memiliki kualitas dan akan berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari organisasi tersebut

Salah satu hal yang ditangani oleh manajemen SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi (Fitriyani, I., & Muryani, 2023). Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi, dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja karyawan (Rindorindo et al., 2019). Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Daenuri & Pitri, 2020). Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan (Ardiansyah, 2022). Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Aprilia et al., 2022).

Fenomena yang dihadapi karyawan PT Riscon Victory terkait dengan isu kepuasan kerja adalah sebagian besar karyawan dibebani dengan tanggung jawab pekerjaan yang *overload* tanpa memperhatikan latar belakang skill dan keterampilan dari karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menyebabkan kepuasan kerja menurun dari sudut pandang karyawan. Selain itu, beban kerja yang terlalu banyak akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, serta dapat mengakibatkan timbulnya reaksi-reaksi emosional misalnya gangguan fisik dengan gejala sakit kepala maupun gangguan psikis dengan gejala mudah marah pada karyawan tersebut. Sikap pimpinan yang kurang adil, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan masih banyak hal lainnya yang membuat stres menjadi suatu permasalahan yang hampir tidak mungkin dihindari. Stres ditempat kerja menjadi suatu persoalan yang sangat serius bagi perusahaan, apabila karyawan mengalami stres maka dapat menurunkan kepuasan karyawan yang berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*) (Robbins & Judge, 2018). Stres dapat

disebabkan oleh berbagai faktor di dalam maupun di luar pekerjaannya yang merupakan sumber stress (Daenuri & Pitri, 2020)

Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan (Dewi & Sriathi, 2019)

B. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2018). Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang, serta kondisi fisik dan sosial tempat kerja. Ini hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka, berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti gaya pengawasan, kebijakan dan prosedur, kelompok kerja afiliasi, kondisi kerja, dan tunjangan tambahan. Secara konsep, kepuasan kerja juga menunjukkan sejauh mana harapan dalam kontrak psikologis seseorang terpenuhi

Menurut (Fattah, 2017) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Mangkunegara, 2017), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Dewi & Sriathi, 2019). Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan senang atau tidak senang terhadap hal-hal yang diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan bisa dikatakan memberikan kepuasan tersendiri bagi si pemangkas. Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian pekerja mengenai nilai-nilai menyenangkan yang diperoleh dalam pekerjaannya. (Handoko, 2014)

Indikator Kepuasan Kerja

(Robbins & Judge, 2018) menjelaskan ada lima indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu pertama, pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Kedua, upah (*pay*). Merupakan faktor

multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Ketiga, promosi (*promotion*). Merupakan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

Keempat, pengawasan (*supervision*). Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku yang berpusat pada karyawan, berdasarkan tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan serta iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi pekerjaan karyawan. Kelima, rekan kerja (*workers*). Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana, seperti kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Stres Kerja

Stress yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. *Stres* kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, *stres* kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi (Yusnani & Sary, 2019).

Menurut (Sule, E. T., & Priansa, 2018) stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Tingkat *stress* yang tinggi atau bahkan rendah, namun terus terjadi, dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin besar, dan hal tersebut membutuhkan tindakan yang serius dari organisasi. *Stress* kerja menurut (Robbins & Judge, 2018) menyatakan bahwa *Stress* kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan atau metode dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengunakan serta mengembangkan model yang matematis, teori serta hipotesa yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan yang bergerak dibidang *Developer & Contractor* yaitu PT Riscon Victory yang berjumlah 49 orang pegawai. Berkaitan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yang kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan penelitian dengan generalisasi kesalahan yang kecil. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *non-probability* sampling, yaitu *purposive sampling*, dimana pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling* berdasarkan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan

penelitian. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah para karyawan bagian operasional yang telah bekerja selama minimal satu tahun masa kerja. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner berupa daftar pertanyaan mengenai gambaran umum responden, perhatian dan pendapat mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Rison Victory.

Uji Validitas

Hasil validitas ditentukan berdasarkan nilai pearson correlation setiap item terhadap total skor. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai $sig < \sigma$, maka item atau pertanyaan dari indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid (Ghozali, 2012:52). Kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\sigma = 0,05$ (signifikansi 5%), jumlah responden sebanyak 33 responden, maka nilai r_{tabel} nya sebesar 0,344.

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0,9269	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,9141	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti 2023

Tabel 1 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel stress kerja sebesar 0,9269, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,9141. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel stress kerja (X) memiliki jawaban minimum responden yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 78 dan jawaban maksimum responden sebesar 144. Nilai rata-rata sebesar 110,42 dengan standar deviasi sebesar 16,31. Nilai rata-rata ini lebih besar dari pada standar deviasi ($110,42 > 16,31$) yang artinya, data variabel stress kerja bersifat homogen atau distribusi data memiliki simpangan kecil. Variabel kepuasan kerja (Y) memiliki jawaban minimum responden yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 52 dan jawaban maksimum responden sebesar 119.

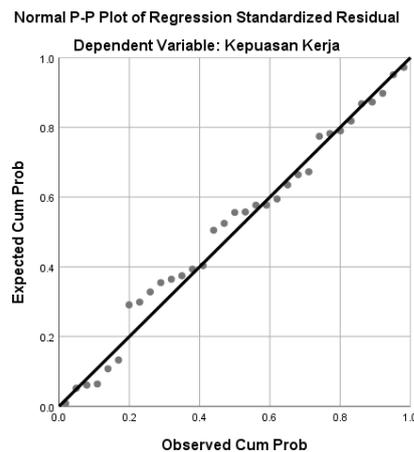
Tabel 2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Nilai	Stress Kerja	Kepuasan Kerja
N	33	33
Mean	110,42	92,52
Std. Deviation	16,31	13,45
Minimum	78	52
Maximum	144	119

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika plot data menyebar searah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalita. Data yang baik adalah yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisa gambar. Kurva berdistribusi normal adalah kurva yang memiliki sifat-sifat simetris, kontinyu, dan berbentuk genta.



Sumber: Data diolah peneliti 2023

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal menandakan bahwa model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi spearman (spearman's rho), digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi atau derajat kekuatan

hubungan. Teknik ini digunakan tanpa melihat apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lainnya.

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi

		Stress Kerja	Kepuasan Kerja
Stress Kerja	Correlation Coefficient	1,000	0,4500*
	Sig. (2-tailed)		0,013
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	0,4500*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,013	

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada Tabel 3 diperoleh nilai korelasi antara variabel stress kerja dengan kepuasan kerja 0,4500 dengan nilai sig. sebesar 1,000. Hasil ini dibandingkan dengan kategori korelasi, maka di peroleh hubungan antara variabel stress kerja dengan kepuasan kerja masuk dalam ketegori hubungan yang sedang dan signifikan.

Analisis Regresi Linier

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,550	0,521		3,605	0,001
Kompensasi	0,3710	0,159	0,447	2,784	0,009

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 51,550 + 0,3710 X$$

Dimana Y sebagai variabel dependen yang menjelaskan Kepuasan Kerja dan X sebagai variabel independen yang menjelaskan Stress Kerja.

Dari hasil persamaan regresi yang terbentuk, maka dapat di analisis

- 1) Nilai konstanta (a) diperoleh sebesar 51,550, menunjukan besarnya nilai kepuasan kerja (Y) bila variabel stress kerja dianggap konstan, maka nilai kepuasan sebesar 51,550.
- 2) Variabel stress kerja berbanding lurus terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi pada variabel stress kerja (X) sebesar 0,3710 dan bernilai positif. Dimana semakin baik (atau buruk) stress kerja

karyawan maka akan semakin baik (atau memburuk) kepuasan kerja karyawan dan meningkat sebesar 0,3710.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (stress kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,450	0,200	0,174	0,434

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh R_{square} sebesar 0,200. Hasil ini berarti variabel stress kerja berpengaruh sebesar 20,0% sedangkan sisanya sebesar 80,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini seperti budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja dll.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		β	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,550	0,521		3,605	0,001
	Kompensasi	0,3710	0,159	0,447	2,784	0,009

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Nilai t_{hitung} untuk variabel stress kerja sebesar 6,708 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,040. Maka nilai $t_{\text{hitung}} (2,784) > t_{\text{tabel}} (2,040)$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel kepuasan kerja diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Riscon Victory.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Riscon Victory

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Riscon Victory. karyawan yang mengalami stres pada umumnya akan mengalami ketegangan dan cenderung menjadi lebih emosional dengan begitu dapat mengakibatkan pada menurunnya kinerja atau dengan kata lain kinerja menjadi tidak optimal. Dalam dunia kerja, masalah stres kerja sering dialami

oleh karyawan dan memiliki efek pada kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal termasuk, stres kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022). Penelitian ini berbeda dengan (Sugama, 2017) yang mengkonfirmasi bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun beberapa riset yang dilakukan oleh peneliti lain (Basthoumi Muslih & Putra, 2022) justru mendukung riset ini dengan hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan penelitian (Mawaranti & Prasetyo, 2018) yang mendukung hasil riset penelitian ini. Hasil koefisien regresi yang positif menunjukkan semakin baik (atau buruk) stress kerja maka kepuasan kerja akan membaik (atau memburuk).

Tuntutan kerja yang tinggi, seperti tenggat waktu yang ketat, beban kerja yang berlebihan, atau tuntutan performa yang tinggi, dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan. Jika karyawan PT Riscon Victory merasa terus-menerus ditekan untuk mencapai target atau menyelesaikan tugas yang kompleks dalam waktu singkat, mereka mungkin mengalami tekanan yang signifikan. Struktur organisasi yang tidak efisien atau kurang jelas dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Jika PT Riscon Victory memiliki hierarki yang kompleks, komunikasi yang buruk, atau kurangnya klarifikasi peran dan tanggung jawab, karyawan mungkin mengalami stres dalam mencari arah yang jelas atau dalam menghadapi ketidakpastian. Stres yang disebabkan oleh struktur organisasi yang buruk dapat menghambat kepuasan kerja, karena karyawan mungkin merasa tidak memiliki panduan yang jelas atau tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka.

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif atau kurang mendukung dapat berkontribusi pada stres kerja karyawan. Jika manajer atau atasan di PT Riscon Victory tidak memberikan dukungan yang memadai, tidak memberikan umpan balik yang konstruktif, atau tidak mampu mengatasi konflik dengan baik, karyawan mungkin merasa frustrasi, tidak dihargai, atau tidak diakui. Stres akibat kepemimpinan yang buruk dapat merusak kepuasan kerja karena karyawan mungkin merasa tidak termotivasi atau terbebani oleh hubungan yang tidak sehat dengan atasan mereka.

Gaji dan kompensasi yang tidak memadai atau tidak sebanding dengan tingkat tanggung jawab dan kontribusi karyawan juga dapat menjadi sumber stres. Jika karyawan merasa bahwa upah mereka tidak adil atau tidak mencerminkan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan, hal itu dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres keuangan. Stres yang disebabkan oleh masalah gaji dan kompensasi dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja, karena karyawan mungkin merasa kurang dihargai atau tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Interaksi yang buruk atau konflik dengan rekan kerja juga dapat menyebabkan stres yang berdampak pada kepuasan kerja. Jika karyawan PT Riscon Victory menghadapi konflik interpersonal, bullying, atau kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, mereka mungkin mengalami tingkat stres yang tinggi. Stres akibat hubungan yang buruk dengan rekan kerja dapat merusak kepuasan kerja karena karyawan mungkin merasa tidak nyaman atau tidak aman di lingkungan kerja mereka.

Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan (Dewi & Sriathi, 2019)

Variabel stress kerja berpengaruh sebesar 20,0% terhadap kepuasan kerja, variabel ini memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja karyawan PT Riscon Victory. Sisanya sebesar 80,0% kemungkinan dipengaruhi oleh budaya kerja, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir dan lain.lain. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja PT Riscon Victory sebesar 17.4%, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Persentase ini mengindikasikan bahwa sekitar 17.4% variasi dalam tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara stres kerja dan kepuasan kerja di PT Riscon Victory.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Riscon Victory. Hal ini sesuai dengan lima indikator kepuasan karyawan dalam bekerja yang dikemukakan oleh Robbins. Bahwa untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif, maka pimpinan wajib membuat sistem kerja yang jelas dengan target kerja yang konkrit. Upah merupakan unsur penting dalam memotivasi karyawan yang harus disesuaikan dengan kinerja karyawan secara objektif. Pimpinan juga harus memberikan ruang berekspresi bagi karyawan untuk menuangkan ide dan gagasannya agar dapat berkembang lebih baik. Unsur-unsur ini tentunya harus selalu mendapat perhatian intensif yang mana pimpinan harus mendukung perkembangan positif setiap karyawan. Terakhir, manajerial PT Riscon Victory secara keseluruhan harus menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang kondusif, produktif dan proaktif sehingga tercipta tim kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274–288. <https://doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871>
- Ardiansyah, D. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 44–57.
- Basthoumi Muslih, & Putra, A. E. (2022). Determinan Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Gunawan Nganjuk. *Journal of Management and Sharia Business*, 2(1), 69.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Journal Manajemen*, 8(6), 3646–3673. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Elmatara.
- Fitriyani, I., & Muryani, N. D. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Pegawai : Motivasi ., *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 124–135.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. E.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mawaranti, R., & Prasetio, A. P. (2018). Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jrmb*, 13(1), 37–45.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (H. Lamarre (ed.); 14th ed.). Harlow: Pearson Education. www.pearsonglobaleditions.com
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu*

Pendidikan, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>

Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Refika Aditama.

Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan RSUD Kabupaten Temanggung. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 468–476.