

Evaluasi Stres Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Tenaga Kerja di PT. Trivindo Sukses Mandiri

Aira Putri Eri Dasli^{1*}, Rifdah Achmad¹

¹ Jurusan Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis, Universitas Jakarta, Indonesia, Jl. Pulomas Barat No.9, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13210, Indonesia.
E-mail: airaputrifiaunija@gmail.com*, rifdahachmad21@gmail.com

Abstrak

Stres kerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kepuasan karyawan terhadap suatu perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Trivindo Sukses Mandiri, yang dilaksanakan pada April hingga Agustus 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh antar variabel X (stres kerja) dan variabel Y (kepuasan karyawan) menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat melalui hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menegaskan bahwa variabel stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Trivindo Sukses Mandiri. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini maka disarankan perusahaan dapat melakukan komunikasi lebih intens kepada karyawannya dan membuat kegiatan *gathering* karyawan guna meningkatkan kepuasan karyawan.

Kata kunci: Jakarta, Kepuasan Karyawan, Regresi Sederhana, Stres Kerja

Evaluation of Work Stress on Employee Satisfaction Levels at PT. Trivindo Sukses Mandiri

Abstract

Work stress is a factor that significantly influences employee satisfaction within an organization. The objective of this research is to ascertain the impact of work stress on employee job satisfaction. The study was conducted at PT. Trivindo Sukses Mandiri from April to August 2023, utilizing a quantitative research method with 100 respondents. The acquired data underwent analysis using simple linear regression to examine the relationship between variable X (work stress) and variable Y (employee satisfaction) through the SPSS application. Research findings reveal a substantial influence of work stress on job satisfaction, confirmed by a significance value of 0.000 in the simple linear regression test. This underscores the significant impact of work stress variables on employee satisfaction at PT. Trivindo Sukses Mandiri. Based on these research findings, it is recommended that the company intensify communication with its employees and organize employee gatherings to enhance overall employee satisfaction.

Keywords: *Employee satisfaction, Jakarta, Simple linear regression,, Work stress*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan kegiatan praktik ekonomi seiring berjalannya waktu menciptakan persaingan ekonomi yang semakin kompetitif. Tingkat persaingan yang tinggi mendorong perusahaan untuk terus melakukan perubahan guna mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing. Perubahan tersebut dapat melibatkan inovasi produk, restrukturisasi organisasi, dan peningkatan efisiensi operasional

(Rahmasari, 2023; Ilman et al., 2023; Aditya & Merthayasa, 2023). Keberhasilan perusahaan dalam mengelola perubahan ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, membuka peluang untuk pertumbuhan dan keberlanjutan.

Peran karyawan dalam organisasi menjadi sangat krusial, karena mereka tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai perencana dan pengawas. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan.

Variabel seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan frustrasi merupakan bagian dari pengalaman karyawan yang memengaruhi performa dan kesejahteraan (Ekhsan & Septian, 2020; Nurrohmat & Lestari, 2021; Sausan et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Stres pekerjaan muncul dari berbagai sumber, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya waktu, dan konflik kerja (Sulastri & Onsardi, 2020). Dampaknya tidak hanya bersifat psikologis, tetapi juga fisiologis dan perilaku. Beberapa karyawan mungkin melihat stres sebagai tantangan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, sementara yang lain dapat mengalami dampak negatif yang signifikan. Penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena ini dapat berdampak pada produktivitas dan retensi tenaga kerja.

Studi ini akan fokus pada konteks PT Trivindo Sukses Mandiri, sebuah perusahaan baru di industri penyediaan barang sparepart kendaraan. Kondisi sebagai perusahaan baru seringkali dihadapkan pada tantangan sumber daya manusia, termasuk stres kerja dan kepuasan karyawan. Dengan memahami dampak stres kerja, baik yang bersifat positif maupun negatif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trivindo Sukses Mandiri.

H0 : Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trivindo Sukses Mandiri

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menganalisis data numerik dari setiap variabel untuk menguji variabel penelitian yang telah ditentukan. Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Trivindo Sukses Mandiri. Penelitian dilaksanakan pada periode bulan April hingga Agustus 2023. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh

karyawan PT. Trivindo Sukses Mandiri, dengan jumlah total 100 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif terbatas, maka responden dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi pekerja di PT. Trivindo Sukses Mandiri. Responden tersebut selanjutnya dapat diasumsikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Pengambilan seluruh populasi menjadi sampel didasarkan pada metode sampling jenuh, dimana seluruh populasinya dijadikan sebagai sampel penelitian (Rianda & Winarno, 2022).

Kemudian, data-data penelitian diperoleh dengan memberikan kuesioner (daftar pernyataan) kepada responden. Selanjutnya jawaban dari pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diberikan peringkat menggunakan metode skala likert untuk mengumpulkan informasi dan mempermudah dalam pengolahan data (Tabel 1).

Tabel 1. Bobot pernyataan Skala *Likert*

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner yang telah disusun selanjutnya akan di uji validitas dan reliabilitasnya menggunakan aplikasi pengolah statistika SPSS. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi pearson bivariat dengan tujuan untuk menguji tingkat validitas dari instrumen penelitian. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, melalui metode Cronbach's Alpha (Naulibasa et al., 2023).

Data-data yang diperoleh kemudian akan dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat (Yuniarso, 2023). Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (1)$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dapat ditentukan dengan melihat nilai r hitung yang dihasilkan. Apabila nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari rtabel (0,195) maka kuesioner pada variabel stres kerja dapat dianggap valid (Sugiyono, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Pernyataan Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Butiran 1	0,585	0,195	Valid
Butiran 2	0,593	0,195	Valid
Butiran 3	0,431	0,195	Valid
Butiran 4	0,652	0,195	Valid
Butiran 5	0,565	0,195	Valid
Butiran 6	0,592	0,195	Valid
Butiran 7	0,548	0,195	Valid
Butiran 8	0,581	0,195	Valid
Butiran 9	0,449	0,195	Valid
Butiran 10	0,506	0,195	Valid

Berdasarkan hasil analisis dan uji validitas yang dilakukan, dapat diketahui jika nilai r hitung setiap butir pernyataan variabel stres kerja lebih tinggi dari nilai rtabel (Tabel 2). Dengan demikian maka kuesioner pada variabel stress kerja dapat dianggap valid. Selain itu, pengujian yang sama juga dilakukan untuk melihat validitas pada variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai rtabel nya (Tabel 3). Dengan demikian maka kuesioner pada pernyataan variabel kepuasan kerja dapat dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Butiran 1	0,763	0,195	Valid
Butiran 2	0,687	0,195	Valid
Butiran 3	0,839	0,195	Valid
Butiran 4	0,821	0,195	Valid
Butiran 5	0,710	0,195	Valid
Butiran 6	0,677	0,195	Valid
Butiran 7	0,745	0,195	Valid
Butiran 8	0,795	0,195	Valid
Butiran 9	0,760	0,195	Valid
Butiran 10	0,653	0,195	Valid

Selain melakukan uji validitas, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini juga di uji reliabilitasnya. Kuesioner dapat dianggap reliabel apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan diperoleh nilai cronbach's alpha pada variabel stres kerja sebesar 0,733 dan variabel kepuasan kerja 0,909 (Tabel 4). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kuesioner ini termasuk dalam kategori reliabel. Artinya, apabila pernyataan diajukan secara berulang maka jawaban yang diperoleh akan relatif sama dengan beberapa jawaban sebelumnya, sehingga menghasilkan data yang konsisten (Riani et al., 2023).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
X	0,744	10	Reliabel
Y	0,909	10	Reliabel

Setelah kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, maka dapat disebarkan kepada responden untuk memperoleh data penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data penelitian yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang terjadi. Adapun hasil uji regresi linear sederhana dapat penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	25,067	3,624		6,917	0,000
Stres kerja	0,437	0,091	0,435	4,782	0,000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Hasil regresi sederhana yang dilakukan menghasilkan nilai variabel kualitas pelayanan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai level of significance (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 (5%). Artinya, variabel stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yang berada di PT. Trivindo Sukses Mandiri. Persamaan yang dihasilkan dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 25,067 + 0,437X \quad (2)$$

Dalam penelitian ini, didapatkan nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,189 (Tabel 6). Artinya, sekitar 18,9% dari variasi pada variabel Y, yang mengukur tingkat kepuasan kerja, dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja. Sementara itu, sekitar 81,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Hasil ini memberikan gambaran bahwa stres kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variasi kepuasan kerja, sementara sebagian besar variasi tersebut dapat didistribusikan pada faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,435 ^a	0,189	0,181	5,135

a. Predictors: (Constant), Stres kerja

Secara ringkas, hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai variabel kualitas pelayanan sebesar 0,000, yang secara signifikan lebih rendah dari tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%). Hal ini menegaskan bahwa variabel stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Trivindo Sukses Mandiri. Dalam konteks ini, nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,189 menjelaskan bahwa sekitar 18,9% variasi pada variabel Y, yang mengukur tingkat kepuasan kerja, dapat didistribusikan pada variabel stres kerja. Meskipun demikian, sekitar 81,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian. Dengan demikian maka hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima, dan hipotesis H0 ditolak.

Selain itu, temuan dalam penelitian ini menyoroti urgensi manajemen stres kerja untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal di lingkungan kerja PT. Trivindo Sukses Mandiri. Melihat bahwa sekitar 81,1% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti, penelitian lanjutan dapat digalakkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut. Pengelolaan stres kerja dan peningkatan kualitas layanan dapat menjadi fokus strategis perusahaan

untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, sebagai hasilnya, meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan. Dalam konteks ini, pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dapat memberikan wawasan bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif di PT. Trivindo Sukses Mandiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja (variabel X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan (variabel Y) di PT. Trivindo Sukses Mandiri. Hal ini menegaskan pentingnya manajemen stres dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Berdasarkan temuan ini, saran yang dapat diberikan adalah agar perusahaan dapat meningkatkan hubungan kerja dan komunikasi dengan lebih baik kepada para karyawan. Dengan memahami kendala-kendala atau kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi solusi dan memberikan dukungan yang diperlukan. Pelaksanaan kegiatan seperti *gathering* atau pertemuan rutin juga diusulkan sebagai salah satu cara untuk meminimalisir tingkat stres karyawan yang tinggi. Melalui kegiatan ini, perusahaan dapat menciptakan suasana yang lebih santai, memperkuat rasa kebersamaan, dan memberikan wadah bagi karyawan untuk berbagi pengalaman serta mengatasi stres. Upaya-upaya ini diharapkan dapat mencegah penurunan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada hasil kerja yang diberikan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O., & Merthayasa, A. (2023). Upaya Peningkatan Daya Saing Bisnis Perusahaan Melalui Manajemen Perubahan. *Journal Syntax Idea*, 5(7), 1-9. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2525>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: The Influence of Work Stress, Work Conflict and Compensation on Employee Performance. *MASTER: Jurnal*

- Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Ilman, M. Z., & Iksari, I. H. (2023). Penerapan Sistem Informasi Manajemen untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional di Perusahaan Manufaktur. *JRIIN :Jurnal Riset Informatika Dan Inovasi*, 1(1), 267–270.
- Naulibasa, G. V., Yunishari, D. E., & Ewaldo, K. (2023). Telaah Kualitas Pelayanan PT. Triloka Griya Bowling Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 10(3), 49-65. DOI: 10.55963/jumpa.v10i3.575
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi (JRA)*, 1(2), 82-85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Rahmasari, S. (2023). Strategi Adaptasi Bisnis di Era Digital: Menavigasi Perubahan dan Meningkatkan Keberhasilan Organisasi, *Karimah Tauhid*, 2(3), 622–637. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i3.9281>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung. *Jurnal anajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2),192-203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Riani, O., Wijayanto, G., & Rosyetti. (2023). Pengaruh Brand Image Dan Celebrity Endorser Terhadap Brand Loyalty Dan Repurchase Intention Pada Konsumen Produk Maybeline Di Kota Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 104–116. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1336>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Yuniarso, B. Y., (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Loyalitas terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Bank BTPN Syariah Jakarta). *FOCUS*, 4(1), 47–58. <https://doi.org/10.37010/fcs.v4i1.1187>