

Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan

Dyah Rini Prihastuty
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Ratnaningsih Sri Yustini
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi penulis : dyahrini@untag-sby.ac.id

Abstract: *This research discusses the influence of work stress, work involvement, and job satisfaction on employee performance at PT. CORONA DWI DAYA BALIKPAPAN. This research uses quantitative methods with a total of 50 employees as respondents. Sampling was taken using stratified random sampling. The application used to test this research was SPSS 18. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test, and multiple determinant analysis (R²). The results of this research show that the t-test carried out partially shows that the work stress variable has a negative and significant effect on employee performance, the work engagement variable has a positive and significant effect on employee performance, the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance. Regarding the F test, it shows that the variables Job Stress, Job Engagement, and Job Satisfaction simultaneously significantly affect Employee Performance at PT. CORONA DWI DAYA Balikpapan.*

Keywords: *Performance, Job Stress, Job Engagement, and Job Satisfaction*

Abstract: Penelitian ini membahas tentang pengaruh stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CORONA DWI DAYA BALIKPAPAN. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan. Pengambilan sampel dengan cara menggunakan stratified random sampling, Aplikasi yang digunakan untuk menguji penelitian ini dengan menggunakan SPSS 18. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis determinan berganda (R²). Pada hasil penelitian ini menunjukkan pada uji t yang dilakukan secara parsial bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan mengenai uji F menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CORONA DWI DAYA BALIKPAPAN.

Kata kunci: Kinerja, Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia bergerak sebagai penggerak aktifitas dalam kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan, sehingga perusahaan mampu memperhatikan dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaannya dan tidak memandang sumber daya manusia

sekedar asset perusahaan dan mitra dalam berusaha (Saputra & Mulia, 2021). (Malik 2019) memaparkan bahwa sumber daya manusia memiliki komitmen dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Rumawas (2018) menjelaskan bahwa, kinerja (performance) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah diperoleh setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh atasan.

PT. Corona Dwi Daya Balikpapan, memiliki kendala yang terjadi dalam perusahaan dimana seharusnya karyawan yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan sesuai dengan perintah atasannya diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja. Sebagai definisi stres dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif.

Menurut (Robbins & Judge 2015:595) stres adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan dimana yang hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2014:300). Stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihakperusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Menurut (Rizwan et al., 2018), keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan bahwa menganggap pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat

keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. 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, 2018:50). Menurut (Masram & Muah 2017:117) kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja sebagai bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. (Edison et al, 2016:216) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi pekerjaan, rekan kerja serta keamanan pekerjaan didalam organisasi tersebut. Secara umum, teori ini mengasumsikan bahwa stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui PT. Corona Dwi Daya di Balikpapan. Stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan, sedangkan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. dianggap sebagai variabel independent karena diyakini dapat mempengaruhi hubungan antara stres kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kualitas pekerjaannya, mereka mungkin lebih mampu mengatasi stres dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

PT. Corona Dwi Daya, bergerak di bidang kontraktor yang didedikasikan untuk keunggulan dalam Industri Minyak dan Gas, Mineral, Pertambangan, Pabrik Kimia, Pembangkit Listrik, dan spektrum lainnya industri di seluruh Indonesia. Perjalanan kami dimulai di kota tangguh Balikpapan, Kalimantan Timur, di tengah tantangan pandemi global Covid-19 pada pertengahan tahun 2020. Berfokus pada memberikan layanan terbaik, kami berspesialisasi dalam Teknik pekerjaan, Pengadaan Material, Konstruksi, Pemeliharaan Pabrik, dan beragam penawaran. Komitmen terhadap Keunggulan dan Keamanan Didukung oleh tim profesional berpengalaman, canggih peralatan, dan sertifikasi ISO (ISO 9001:2015, 14001:2015, 45001:2018), kami teguh dalam komitmen kami untuk menyediakan layanan tak tertandingi dengan fokus utama pada keselamatan tempat kerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian ingin membuktikan dan menganalisis ;

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Stres kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KAJIAN TEORITIS

Stress Kerja

Stres kerja adalah fenomena psikologis yang terkait dengan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kesehatan serta kinerja seseorang. Penting bagi individu dan organisasi untuk mengelola stres kerja dengan cara yang sehat agar dapat mencapai keseimbangan kerja-hidup yang optimal.

Stres dapat muncul karena terlalu banyaknya tuntutan-tuntutan dari atasan, beban kerja yang tinggi dan waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Deswarta et al., 2021). Stres kerja adalah karyawan yang mengalami ketegangan karena ketidakseimbangan antara kemampuan dari karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mereka dengan tuntutan pekerjaan (Dewi et al, 2014). Reaksi dalam adaptasi dari perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang mengandung banyak tuntutan fisik psikologis seseorang merupakan penjabaran dari stres menurut Satrio (2015).

Indikator dari stres kerja menurut Satrio dalam paramita et al (2016) indikator stres kerja adalah Gejala Fisik, Gejala perilaku, Gangguan psikologis, Tuntutan tugas, Struktur organisasi.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.(Kakinsale et al 2015). Ketika karyawan dapat mengenali pekerjaan lalu partisipasinya dapat dikategorikan sebagai aktif dan karyawan tersebut beranggapan bahwa performanya saat bekerja merupakan hal yang penting untuk menghargai diri sendiri adalah pengertian keterlibatan kerja berdasarkan Robbins dan Coulter (2010).

Berdasarkan paparan pengertian keterlibatan kerja yang telah disebutkan dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja adalah seorang individu yang partisipasinya dapat dikategorikan sebagai partisipasi yang aktif dan menaruh hargadirinya saat bekerja sehingga meningkatkan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Indikator keterlibatan kerja menurut Kartikaningsih(2007) adalah sebagai berikut: pelanggan, rekan kerja,waktu kerja,pimpinan/atasan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja penting baik individu maupun organisasi (Sunarta, 2019). Ditinjau dari sisi individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan tetapi juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas dan perilaku kerja positif. Seseorang akan mencapai kepuasan kerjanya ketika batas minimal yang diinginkan telah tercapai terpenuhi dan tidak ada kesenjangan antara keinginannya dan kenyataan (Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan, 2017). Tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerjanya, pegawai yang bekerja secara giat serta mempunyai sikap positif adalah pegawai yang memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya pegawai yang bekerja dengan malas tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2006). Kepuasan kerja atau kepuasan pekerja merupakan ukuran dari kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, apakah mereka menyukai pekerjaan itu atau aspek dan segi pekerjaan, seperti sifat pekerjaan atau pengawasan (Khan, Arif, Ifthikar, Manzhoor, 2021). Apabila karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Menurut Alromaihi, Alshomaly, dan George (2017) menyatakan faktor kepuasan kerja meliputi pengawasan, kondisi kerja, pekerja, gaji, kebijakan dan prosedur, keamanan kerja, status, dan kehidupan pribadi. Dalam hasil penelitian Nasution, Musnadi, Faisal (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi. Harahap (2017) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *pay satisfaction*, *promotion satisfaction*, *supervision satisfaction*, *coworker satisfaction*, dan *satisfaction with the work it self*.

Kinerja Karyawan

Jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan jasa seseorang dalam melakukan kerja atau hasil dari suatu kuantitas atau kualitas adalah pengertian kinerja menurut Luthans(2005)Kinerja adalah outcome karyawan yang berdasarkan proses, hasil dan sikap karyawan pada satu periode merupakan pengertian yang dipaparkan menurut Hasibuan (2012) dan Wibowo (2012). Mengkunegara (2010) memaparkan bahwa kinerja dijabarkan dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu prestasi dari pekerjaan seseorang yang telah dicapai. Dengan pendapat-pendapat diatas dapat ditarik pengertian kalau kinerja itu merupakan outcome dari karyawan dari segi kualitas dan kuantitas ketika diberi tanggung jawab, didasari oleh job requirement.

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Lubis (2008) sebagai berikut: kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kerja sama, Pemahaman terhadap tugas, Inisiatif, Disiplin, Kehandalan.

Hipotesis

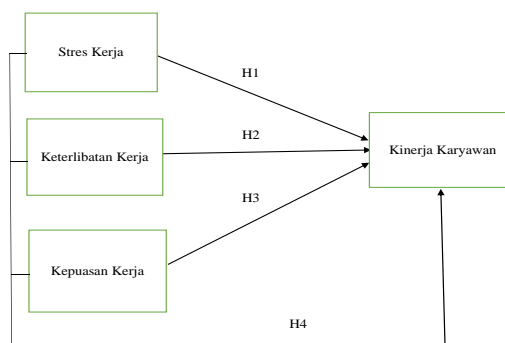
- H1 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Corona Dwi Daya Balikpapan
- H2 : Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Corona Dwi Daya Balikpapan
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Corona Dwi Daya Balikpapan
- H4 : Stress kerja, Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh Simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Corona Dwi Daya Balikpapan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan ialah desain penelitian yang konklusif. Sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder dengan memanfaatkan teknik pengambilan data berupa wawancara, observasi dan kuisisioner. Wilayah umum dari subyek dengan berbagai watak dan kualitas dan peneliti telah menentukannya sebagai bahan penelitian yang akan dipelajari adalah pengertian dari populasi menurut Sugiyono (2010). Sebanyak 86 orang dari karyawan yang ada di perusahaan dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Populasi yang memiliki karakteristik merupakan pengertian dari sampel menurut Sugiyono (2010). Peneliti mengambil sampel pada penelitian ini yang berisi karyawan pria ataupun wanita dengan telah bekerja di perusahaan ini lebih dari 1 tahun.

Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah probability sampling yang mana adalah stratified random sampling, teknik ini digunakan pada populasi yang memiliki susunan atau berstrata. Sedangkan peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan pihak perusahaan memiliki kebijakan maksimal dalam penyebaran kuesioner sebanyak 50 kuesioner, sehingga diturunkan 50 orang yang menjadi sampel di penelitian ini. 50 orang ini dianggap sudah masuk dalam kriteria yang dibutuhkan. Variabel independen dari riset ini yakni Stres Kerja (X1), Keterlibatan Kerja (X2) serta Kepuasan kerja (X3) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Patokan pengukuran yang dipergunakan yakni skala likert. Riset ini menerapkan alat analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 18.0.

Kerangka Kerja



HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel X1 (Stres Kerja)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,444	0,2257	Valid
2	0,655	0,2257	Valid
3	0,306	0,2257	Valid
4	0,690	0,2257	Valid
5	0,337	0,2257	Valid
6	0,462	0,2257	Valid
7	0,656	0,2257	Valid
8	0,306	0,2257	Valid
9	0,696	0,2257	Valid
10	0,353	0,2257	Valid
11	0,524	0,2257	Valid
12	0,671	0,2257	Valid
13	0,266	0,2257	Valid
14	0,643	0,2257	Valid
15	0,239	0,2257	Valid

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel stres kerja (X1) nilai r hitung > r tabel hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel keterlibatan kerja (X2). Dari hasil pengujian diperoleh hasil:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,830	0,2257	Valid
2	0,834	0,2257	Valid
3	0,666	0,2257	Valid
4	0,828	0,2257	Valid
5	0,634	0,2257	Valid
6	0,679	0,2257	Valid
7	0,799	0,2257	Valid
8	0,629	0,2257	Valid
9	0,661	0,2257	Valid

Dari tabel dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel keterlibatan kerja (X₂) nilai r hitung > r tabel hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Pengujian terhadap item pernyataan variable kepuasan kerja (X₃). Dari hasil pengujian diperoleh hasil:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,688	0,2257	Valid
2	0,649	0,2257	Valid
3	0,570	0,2257	Valid
4	0,529	0,2257	Valid
5	0,685	0,2257	Valid
6	0,664	0,2257	Valid
7	0,636	0,2257	Valid
8	0,547	0,2257	Valid
9	0,515	0,2257	Valid
10	0,667	0,2257	Valid
11	0,682	0,2257	Valid
12	0,652	0,2257	Valid
13	0,572	0,2257	Valid
14	0,531	0,2257	Valid
15	0,645	0,2257	Valid
16	0,676	0,2257	Valid
17	0,639	0,2257	Valid
18	0,585	0,2257	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stress kerja (X ₁)	0,859	Reliabel
Keterlibatan kerja (X ₂)	0,907	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,926	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,984	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas, 2023

Dari tabel dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kepuasan kerja (X₃) nilai r hitung > r tabel hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian diperoleh hasil:

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CORONA DWI DAYA BALIKPAPAN**

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,944	0,2257	Valid
2	0,872	0,2257	Valid
3	0,882	0,2257	Valid
4	0,894	0,2257	Valid
5	0,934	0,2257	Valid
6	0,863	0,2257	Valid
7	0,865	0,2257	Valid
8	0,881	0,2257	Valid
9	0,943	0,2257	Valid
10	0,871	0,2257	Valid
11	0,876	0,2257	Valid
12	0,892	0,2257	Valid
13	0,931	0,2257	Valid
14	0,860	0,2257	Valid
15	0,863	0,2257	Valid

Dari tabel dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), r hitung $>$ r tabel hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Hasil Reliability

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stress kerja (X ₁)	0,859	Reliabel
Keterlibatan kerja (X ₂)	0,907	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,926	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,984	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas, 2023

Pada tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai stres kerja (X₁), keterlibatan kerja (X₂), kepuasan kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Analisis Data Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Uji Normalitas penelitian ini menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov nilai sig. $> 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18207902
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.042
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.692
Asymp. Sig. (2-tailed)		.725

a. Test distribution is Normal.

Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar $0,752 > 0,05$ maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah memiliki tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 .

Tabel 8. VIF

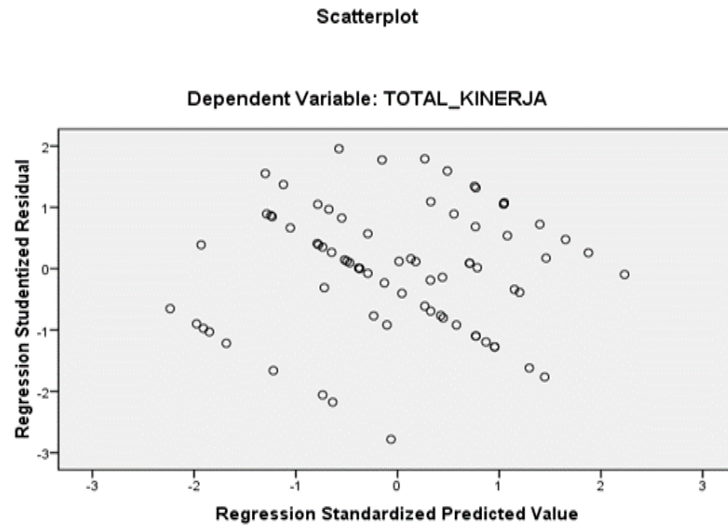
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stress kerja (X ₁)	0,922	1,084
Keterlibatan kerja (X ₂)	0,947	1,056
Kepuasan kerja (X ₃)	0,955	1,047

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai tolerance dari stres kerja (X₁), keterlibatan kerja (X₂), kepuasan kerja (X₃) $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

**PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CORONA DWI DAYA BALIKPAPAN**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dari SPSS versi 18.



Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stress kerja (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan dari hasil program SPSS 18, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer.

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.932	8.508		.697	.488
	TOTAL_STRES	-.177	.088	-.177	-2.003	.049
	TOTAL_KETERLIBATAN	1.001	.147	.593	6.817	.000
	TOTAL_KEPUASAN	.368	.091	.349	4.032	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Dari tabel, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,932 - 0,177 X_1 + 1,001 X_2 + 0,368 X_3 + e$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah stress kerja (X_1), keterlibatan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.932	8.508		.697	.488
	TOTAL_STRES	-.177	.088	-.177	-2.003	.049
	TOTAL_KETERLIBATAN	1.001	.147	.593	6.817	.000
	TOTAL_KEPUASAN	.368	.091	.349	4.032	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

Uji t (parsial)

Pada variabel stress kerja (X_1) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel stress kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,049 < 0,05$ dan nilai t hitung $-2,003 >$ nilai t tabel $-1,993$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel stress kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Uji t (parsial) pada variabel keterlibatan kerja (X_2) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel keterlibatan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,817 >$ nilai t tabel $1,993$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel keterlibatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (parsial) pada variabel kepuasan kerja (X3) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,032 >$ nilai t tabel $1,993$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari stress kerja (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2682.274	3	894.091	22.459	.000 ^a
	Residual	2866.358	72	39.811		
	Total	5548.632	75			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KEPUASAN, TOTAL_KETERLIBATAN, TOTAL_STRES

b. Dependent Variable: TOTAL_KINERJA

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,000$ berarti $< 0,05$ dan F hitung $22,459 >$ F tabel $2,73$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari stress kerja (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis pada output SPSS, nilai koefisien determinasi terletak pada Model Summary pada kolom Adjusted R Square untuk mengetahui seberapa besar variabel independen, yaitu stress kerja, keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.462	6.30956

a. Predictors: (Constant), TOTAL_KEPUASAN, TOTAL_KETERLIBATAN, TOTAL_STRES

Nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,462 atau 46,2% artinya variabel independent stres kerja (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 53,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung $-2,003 >$ nilai t tabel $-1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 <$ $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika stres kerja dinaikkan maka tingkat kinerja karyawan pun akan semakin menurun. Menurut (Faris & Utari, 2017) stress dapat didefinisikan sebagai gangguan atau keekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stress juga merupakan masalah yang harus diatasi karena dapat mengganggu kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Otonia Lawolo, Salfadri, Nova Begawati, Hartono Jessie Steven, Arif Partono Prasetio, Oki Alfajri dengan hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung $6,817 >$ nilai t tabel $1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 <$ $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh antara keterlibatan kerja

(X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika keterlibatan kerja karyawan semakin baik maka kinerja akan meningkat. Stevanie et al (2015) yang menyatakan seseorang individu memusatkan perhatian dan emosi dalam peran formak kinerja mereka, yang berarti seseorang individu akan bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak positif. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Otonia Lawolo, Salfadri, Nova Begawati, Oki Alfajri dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung $4,032 >$ nilai t tabel $1,993$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika kepuasan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat. Menurut Amalia, (2021) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hartono Jessie Steven, Arif Partono Prasetio dengan hasil penelitian menunjkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Stress Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel stress kerja (X1), keterlibatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $22,459 >$ F tabel $2,73$ dengan signifikansi sebesar $0,000$. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ (Sig. $< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teoritis dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Corona Dwi Daya di Balikpapan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Corona Dwi Daya di Balikpapan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Corona Dwi Daya di Balikpapan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
4. Stres kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Corona Dwi Daya di Balikpapan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Saran dari hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk indikator variabel selain stres kerja yang rata-ratanya kecil. Dikarenakan nilai rata-ratanya terendah diantara indikator lainnya, sebaiknya PT. Corona Dwi Daya memberikan pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman dan keahlinya, sehingga pekerjaan cepat selesai.
2. Untuk indikator variabel keterlibatan kerja yang rata-ratanya kecil adalah merasa bangga terhadap pekerjaan. Dikarenakan nilai rata-ratanya terendah diantara indikator lainnya, sebaiknya PT. Corona Dwi Daya di Balikpapan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
3. Untuk indikator variabel kepuasan kerja yang rata-ratanya kecil adalah karyawan mendapatkan gaji yang tidak adil. Dikarenakan nilai rata-ratanya terendah diantara indikator lainnya, sebaiknya PT. Corona Dwi Daya memberikan gaji sesuai dengan UMP.

4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel lain selain stress kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Corona Dwi Daya di Balikpapan, misalnya: disiplin kerja, kompensasi, pelatihan, dll.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, W. (2021). Karakteristik pekerjaan, kedisiplinan kerja, kinerja pegawai. *Ekonomi*, 7, 63–78.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya Bandung
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing
- Chandra, C., & Remiasa, M. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. *Intiland grande*. *Aurora*, 6(1), 1–8.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Vol. 11, No. 3 Jakarta*
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Jufri, A., Kurniawan, P., Djadjuli, M., & Hadiwibowo, I. (2021). RBV Teori : Kinerja Religius Berbasis Kepribadian Islam dan Perilaku Inovatif Dalam Konseptual. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 375–388. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i3.190>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Malik, P. (2019, September 18). The Essential Human Resources Problem To Be Solved. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/09/18/theessential-human-resources-problem-to-be-solved>, pp. 1

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Masyitoh, S., Azhad, M. N., Program, J. R., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2017).
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kontrak Proyek. *Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341–354.
- Penerapan Konsep Resource-Based View (RBV) Dalam Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan (Studi Kaauss Pada Artshop Akifani Mutiara Mataram). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 82–95.
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2541–2546. <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id>
- Rizwan, R., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 78–87.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. United States: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba. Empat
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2018). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset
- Sopiah Dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Andi Yogyakarta
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit

**PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CORONA DWI DAYA BALIKPAPAN**

Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1), 124–137.
<https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i1.53>

Tirtayasa, S., & sandhi fialy, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>