

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. KARUNIA ARTHA RAHAYU

MIFTAHURROHMAH

Miftah050316@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

VIVI RISTANTI

vi.ristanti17@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan karyawan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh dengan jumlah sampel 67 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan dari perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ada pengaruh sebesar 68,5%. Sedangkan hasil penelitian Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan dari perhitungan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ada pengaruh sebesar 62,4%. Untuk hasil penelitian Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada pengaruh sebesar 77,5%. Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Karunia Artha Rahayu.

Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress (X1) and work discipline (X2) both partially and simultaneously on employee satisfaction at PT. The gift of Artha Rahayu. This study uses a quantitative descriptive method. The sampling technique used in this study was a saturated sample with a total sample of 67 employees. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique used Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results of the study of Job Stress on Employee Satisfaction from the calculation of $T_{count} > T_{table}$ have an effect of 68.5%. While the results of the study of Work Discipline on Employee Satisfaction from the calculation of $T_{count} > T_{table}$ there is an effect of 62.4%. For the research results of Work Stress and Work Discipline on Employee Satisfaction from $F_{count} > F_{table}$ there is an effect of 77,5%. From the results of this study indicate the influence of work stress and work discipline on employee satisfaction at PT. The gift of Artha Rahayu.

Keywords : Job Stress, Work Discipline, Employee Satisfaction

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau seluruh perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2016:1), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam seluruh organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang

tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau diberikan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, dan kebutuhan.

Stres kerja merupakan hal penting yang juga mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Mangkunegara (2020:37) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dari tanggung jawab tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi. Terciptanya disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai sarana untuk karyawan tidak melakukan atau mengurangi tindakan yang dapat merugikan suatu organisasi. Jadi disiplin kerja sangat dibutuhkan agar seluruh kegiatan dapat berjalan sesuai mekanisme yang sudah ditentukan dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2018:2) Disiplin kerja dapat diartikan

sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) Handoko (2019:124) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dalam memandang pekerjaan mereka yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan diantara karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Kepuasan karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Stres kerja yang cukup tinggi karena beban kerja yang tidak sesuai kemampuan.
2. Rendahnya tingkat Disiplin hingga saat ini pada PT. Karunia Artha Rahayu.
3. Kurangnya kesadaran sebagian karyawan yang mematuhi peraturan pada PT. Karunia Artha Rahayu.
4. Kepuasan karyawan yang belum terpenuhi karena hubungan antara karyawan kurang baik.

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah sehingga pengkajian masalah dalam penelitian dapat lebih fokus dan terarah. Maka dari itu penelitian ini hanya membatasi masalah pada Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Karunia Artha Rahayu.

Perumusan Masalah

berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian yakni :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Karunia Artha Rahayu?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Karunia Artha Rahayu?
3. Apakah stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Karunia Artha Rahayu?

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:11) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karunia Artha Rahayu yang berjumlah 67.

Sampel

Menurut Sugiono (2018:11) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu,

kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif Sugiono (2018:12). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karunia Artha Rahayu yang berjumlah 67 orang.

Landasan Teori

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya.

menurut Rivai (2020:37) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Robbin (2020:40) terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu:

1. Faktor lingkungan
Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan

mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

- a. Ketidak pastian ekonomi, ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.
- b. Ketidakpastian Politis, batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.
- c. Ketidakpastian Teknologis, Inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ke tiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi

- tekonologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.
2. Faktor organisasi banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.
 3. Faktor Individual
 - a. Masalah keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
 - b. Masalah ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.
 - c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artiya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggannya.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi

perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun karyawan yang rendah.

Menurut Siagian (2019:16) pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Menurut Sutrisno (2019:18) tujuan utama disiplin kerja adalah:

1. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi
2. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.
3. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat

atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.

4. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat anatar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan penting untuk karyawan di sebuah organisasi, karena kepuasan kerja merupakan perasaan yang menunjukkan rasa puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:66) mendefinisikan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan salah satu aspek pekerjaannya merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

kepuasan kerja merupakan ukuran yang dapat menunjukkan perubahan yang terjadi pada suatu

bidang tertentu. Faktor dalam kepuasan kerja sangat diperlukan agar dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins (2018:70) menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting untuk mendorong kepuasan kerja yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan tetapi yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gajaran yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat

keterampilan individu, dan sesuai dengan standar pengupahan maka akan dihasilkan kepuasan. Kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan tetapi persepsi keadilan.

3. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lain. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dan fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

4. Rekan kerja yang mendukung
Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu memiliki rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja

meningkat bila penyelesaian langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendngarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

Metode Penelitian

Metodologi penelitian pada dasarnya merupakan “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu” Sugiono (2018:11). Penelitian pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu membandingkan pengetahuan-pengetahuan teoritis yang berhubungan dengan objek penelitian serta hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Karunia Artha Rahayu.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode analisa deskriptif, yaitu metode penelitian yang menjelaskan secara sistematis, *factual* dan akurat mengenai fakta dan karakteristik dari sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi dan suatu pemikiran. Penulis menggunakan instrument pernyataan untuk mengumpulkan data, karena instrument akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat dengan menggunakan skala likert.

Dalam hal ini penulis membuat instrument pernyataan yang diajukan kepada seluruh karyawan PT. Fajar Kasih Sejahtera. Dimana setiap pertanyaan diberikan 5 (lima) jengjang jawaban, dimana setiap jawaban yang dipilih oleh responden, diberi nilai skor dan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21.0 sebagai berikut:

1. Jika responden memilih Sangat Setuju, diberi nilai 5
2. Jika responden memilih Setuju, diberi nilai 4
3. Jika responden memilih Ragu-Ragu, diberi nilai 3
4. Jika responden memilih Tidak Setuju, diberi nilai 2
5. Jika responden memilih Sangat Tidak Setuju, diberi nilai 1

Hasil Penelitian

Langkah awal dalam melakukan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui gambaran atas hasil dari kuesioner yang telah diajukan kepada setiap karyawan. Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan dengan

skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan.

Untuk menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman sebagaimana tercantum pada teori yang dicantumkan yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (CITC), dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid
- Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

Tabel 1
Uji Validitas Stres Kerja

No Butir	Validitas		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	0,549	0,3	Valid
2	0,488	0,3	Valid
3	0,365	0,3	Valid
4	0,593	0,3	Valid
5	0,608	0,3	Valid
6	0,579	0,3	Valid
7	0,495	0,3	Valid
8	0,745	0,3	Valid
9	0,541	0,3	Valid
10	0,683	0,3	Valid
11	0,741	0,3	Valid
12	0,599	0,3	Valid
13	0,628	0,3	Valid
14	0,597	0,3	Valid
15	0,768	0,3	Valid
16	0,820	0,3	Valid
17	0,657	0,3	Valid
18	0,768	0,3	Valid
19	0,820	0,3	Valid
20	0,657	0,3	Valid

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Stres Kerja dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2
Uji Validitas Kepuasan Karyawan

No Butir	Validitas		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	0,656	0,3	Valid
2	0,660	0,3	Valid
3	0,532	0,3	Valid
4	0,661	0,3	Valid
5	0,883	0,3	Valid
6	0,581	0,3	Valid
7	0,755	0,3	Valid
8	0,768	0,3	Valid
9	0,675	0,3	Valid
10	0,770	0,3	Valid
11	0,545	0,3	Valid
12	0,678	0,3	Valid
13	0,556	0,3	Valid
14	0,676	0,3	Valid
15	0,713	0,3	Valid
16	0,52	0,3	Valid
17	0,452	0,3	Valid
18	0,543	0,3	Valid
19	0,628	0,3	Valid
20	0,752	0,3	Valid

Dari tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada Kepuasan Karyawan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka

semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Pembahasan

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu Sugiono (2018:15). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cornbach Alpha* dari masing-masing item pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cornbach Alpha* lebih besar daripada 0,60 sehingga dikatakan reliabel.

1. Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Hasil perhitungan reliabilitas Stres Kerja diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* total 0,936 dengan N = 67. Jika nilai alpha sebesar 0,936 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan Cronbach's Alpha > 0,6. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Stres Kerja dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil perhitungan reliabilitas angket Promosi diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* total 0,940

dengan N = 67. Jika nilai alpha sebesar 0,940 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan Cronbach's Alpha > 0,6. Dengan ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada Kepuasan Karyawan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis 1

Tabel 3 Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Karyawan (Y)	80,96	8,807	67
Stres Kerja (X1)	81,60	8,516	67

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel : Kepuasan (Y) = 80,96 dan Stres kerja (X₁) = 81,60, dilihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni kepuasan (Y) dengan Stres kerja (X₁), standar deviation (simpangan bebas) Y=8.807 dan X₁=8,516 dan N (jumlah responden) = 67.

Tabel 4 Koefesien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	11,093	5,902		1,880	,065
TOTAL_X1	,856	,072	,828	11,900	,000

Dapat dilihat pada variabel stres kerja (X₁) memiliki tingkat nilai T_{hitung} sebesar 11,903 dan T_{tabel} dengan responden 67 memiliki

nilai sebesar 1.99601. Maka dapat dikemukakan $T_{hitung} > T_{tabel} = 11.903 > 1.99601$ H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap kepuasan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu.

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,681	4,978

Dari tabel 5 diatas, ditampilkan korelasi (r) = 0,828
Sederhana nilai R square (r^2) = 0,685, dimana :

KD (Koefisien Determinasi)

$$= r^2 \times 100\%$$

$$= 0,685 \times 100\%$$

$$= 68,5\%$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan pada PT. Karunia Artha Rahayu sebesar 0,685 atau 68,5% dan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6 Kategori interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 5 tingkat hubungan atau tingkat korelasi (r) = 82,8, dan dapat dilihat pada tabel 6 tingkat hubungan antara variabel X_1 Stres Kerja dengan Y Kepuasan sebesar 0,828 memiliki tingkat hubungan sangat kuat diantara 0,80 – 1,000.

Tabel 7 Coefisiens

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,093	5,902		1,880	,065
	TOTAL_X1	,856	,072	,828	11,900	,000

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X_1) dengan variabel dependent (Y). Berdasarkan tabel x dapat dilihat pada tabel koefisien a (constant) dan b (beta) dari perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 11,093 + 0,828x$$

artinya apabila Stres Kerja (X_1) ditingkatkan satuan, maka Kepuasan Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,828

satu-satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antar Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Karyawan.

Uji Hipotesis 2
Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kepuasan (Y)

Tabel 8 Descriptive Statistic

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Karyawan (Y)	80,96	8,807	67
Disiplin Kerja (X ₂)	64,01	7,527	67

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel : Kepuasan (Y) = 80,96 dan Disiplin kerja (X₂) = 64,01 dilihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni kepuasan Karyawan (Y) dengan Disiplin kerja (X₂), standar deviation (simpangan bebas) Y=8.807 dan X₂=7,527 dan N (jumlah responden) = 67.

Tabel 9 Coefisient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,785	5,853		3,799	,000
	TOTAL_X2	,924	,089	,790	10,388	,000

Dapat dilihat pada variabel disiplin kerja (X₂) memiliki tingkat nilai T_{hitung} sebesar 21,785 dan T_{tabel} dengan responden 67 memiliki nilai sebesar 1.99601. Maka dapat dikemukakan T_{hitung} > T_{tabel} =

21,785 > 1.99601 H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh Disiplin kerja (X₂) terhadap kepuasan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu.

Tabel 10 Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,5618	5,441

Dari tabel 10 diatas, ditampilkan korelasi (r) = 0,790
 nilai r square (r²) = 0,624, dimana :
 KD (Koefesien Determinasi)
 = r² x 100%
 = 0,624 x 100%
 = 62,4%

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan pada PT. Karunia Artha Rahayu sebesar 0,624 atau 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 11 interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 11 Tingkat hubungan atau tingkat korelasi (r) = 0,790 dan dapat dilihat

hubungan antara variabel X₂ (Disiplin Kerja) dengan Y (Kepuasan Karyawan) sebesar 0,790 dan berdasarkan tabel 12 kategori interperensi memiliki tingkat hubungan kuat atau korelasi yang kuat diantara 0,60 – 799.

Tabel 12 Coeficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,785	5,735			3,799	,000
	TOTAL_X2	,924	,089	,790		10,388	,000

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X₂) dengan variabel dependent (Y). Berdasarkan tabel x dapat dilihat pada tabel koefisien a (constant) dan b (beta) dari perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 21,785 + 0,790x$$

artinya apabila Disiplin Kerja (X₂) ditingkatkan satuan, maka Kepuasan Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,790 satu-satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antar Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.

Uji Hipotesis 3

Tabe 13 Correlations Hipotesis 3

		TOTAL_Y	TOTAL_X1	TOTAL_X2
Pearson Correlation	TOTAL_Y	1,000	,828	,790
	TOTAL_X1	,828	1,000	,683
	TOTAL_X2	,790	,683	1,000
Sig. (1-tailed)	TOTAL_Y	.	,000	,000
	TOTAL_X1	,000	.	,000
	TOTAL_X2	,000	,000	.
N	TOTAL_Y	67	67	67
	TOTAL_X1	67	67	67
	TOTAL_X2	67	67	67

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan yaitu Stres Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Isi gambaran bagian tersebut ada pada Pearson Corelation = 0,828 (Stres Kerja), 0,790(Disiplin Kerja) lalu dengan sig. (1-tailed) = 0 dan N (Responden) = 67.

Tabel 14 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,775	,768	4,3237

Berdasarkan tabel 14 Dengan uji koefisien determinasi berganda dapat dijelaskan bahwa hasil dari R squer (R²) = 0,769 maka telah dirumuskan sebagai berikut :

KD (Koefisien Determinasi)

$$= r^2 \times 100\%$$

$$= 0,775 \times 100\%$$

$$= 77,5\%$$

Maka hal ini menunjukkan hasil pada pengaruh stres kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan karyawan pada PT. Karunia Artha Rahayu sebesar 0,775 atau 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 15 interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 15 diatas dengan uji koefisien korelasi berganda pada stres kerja (X1) dan disiplin (X2) terhadap kepuasan (Y) hasil korelasi (r) dengan tingkat hubungan sebesar 0,881 maka berdasarkan tabel 16 dapat diukur bahwa stres kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat yang berada diantara 0,80 – 1,000.

Tabel 16 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
[Constant]	4.248	5.203		.817	.417
Stres Kerja (X1)	.558	.085	.540	6.570	.000
Disiplin Kerja (X2)	.487	.096	.416	5.068	.000

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependent dan variabel independent. Berdasarkan tabel 16. Coefisien dengan nilai constant (a) = 4,28, $bx_1 = 0,558$ dan $bx_2 = 0,487$ pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bx_1 + bx_2 \\
 &= 4,248 + \\
 &\quad 0,558x_1 + \\
 &\quad 0,487x_2
 \end{aligned}$$

Dari hasil regresi linier berganda diatas dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja dan Disiplin Keja pengaruh yang positif terhadap variabel Kepuasan Karyawan.

Tabel 17 ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3935.692	2	1967.846	110.538	.000 ^b
Residual	1183.174	64	17.956		
Total	5118.866	66			

Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat dengan tingkat F_{hitung} sebesar dan T_{tabel} dengan responden 67 memiliki nilai sebesar 2,74. Maka dapat dikemukakan $F_{hitung} > F_{tabel} = 110,538 > 2,74$ H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh Stres kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kepuasan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian diatas yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari perhitungan CITC untuk uji validitas dan reliabilitas antara stres kerja terhadap kepuasan semua butir instrument pernyataan dinyatakan valid karena seluruh butir instrumen lebih besar dari 0,3 (CITC 0,3). Dan hasil dari perhitungan uji reliabilitas antara stres kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai α sebesar 0,936 diatas 0,6.
2. Hasil perhitungan pada variabel Kepuasan Karyawan (Y) dari hasil uji validitas dan reliabilitas mempunyai nilai CITC $> 0,3$ dan nilai $\alpha > 0,6$ jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Karyawan.
3. Pada pengujian variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu bahwa hasil perhitungan signifikan T_{hitung} sebesar 11,900 dan T_{tabel} dengan responden 67 memiliki nilai sebesar 1.99601. Maka dapat dikemukakan $T_{hitung} > T_{tabel} = 11.903 > 1.99601$ H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan adanya

pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap kepuasan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu sebesar 68,5%. Dari perhitungan koefisien determinasi (r^2) = 0,685 atau 68,5% dan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil korelasi (r) = 0,828, menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja (X_1) terhadap kepuasan (Y) memiliki hubungan yang kuat.

4. Pada pengujian variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu bahwa hasil perhitungan signifikan memiliki tingkat nilai T_{hitung} sebesar 21,78 dan T_{tabel} dengan responden 67 memiliki nilai sebesar 1.99601. Maka dapat dikemukakan $T_{hitung} > T_{tabel} = 21,78 > 1.99601$ H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu. Dapat di lihat hasil korelasi (r) = 0,790, menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin kerja (X_2) dengan kepuasan (Y) memiliki hubungan yang kuat. Sederhana nilai R square (r^2) = 0,624, Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan pada PT. Karunia Artha Rahayu sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Dari tabel koefisien determinasi berganda dapat dijelaskan bahwa hasil $r^2 = 0,775$. Maka hal ini menunjukkan hasil pada Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu sebesar 0,775 atau 77,5% dan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dilihat dengan tingkat F_{hitung} dan T_{tabel} dengan responden 67 memiliki nilai sebesar 2,74. Maka dapat dikemukakan $F_{hitung} > F_{tabel} = 106,444 > 2,74$ H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh stress kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan (Y) pada PT. Karunia Artha Rahayu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pelatihan secara berkala pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan. Dengan bertambahnya pengetahuan dan kemampuan, maka diharapkan karyawan dapat lebih terampil dan ahli dalam pekerjaan yang dilakukan dan dapat meminimalkan stres kerja.

2. Untuk meningkatkan disiplin kerja sebaiknya perusahaan dapat menerapkan reward dan punishment. Misalnya pemilihan karyawan teladan untuk periode bulan tertentu, dengan diberikan penghargaan dapat juga diberikan bonus tambahan untuk karyawan teladan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., M.MKes. (Cetakan Pertama 2020). **Beban Kerja dan Stres Kerja**. CV. Penerbit Qiara Media.
- Dr. Drs. Ismail Nurdin, M.Si dan Dra. Sri Hartati,. (Cetakan Pertama 2019). **Metodologi Penelitian Sosial**. Media Sahabat cendikia.
- Dr. Ir. Benjamin Bukit, MM. dkk. (Cetakan Pertama 2017). **Pengembangan Sumber daya Manusia**. Zahir Publishing.
- Dr. Ni Kadek Suryani, SE., S.IKom. (Cetakan Pertama 2020). **Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian**. Nila Cakra.
- Dr. Raja Olan Tumanggor. (Cetakan pertama 2018). **Kepuasan Kerja dan Subjective well-being dari persepektif psikologi industri dan organisasi**. CV. Andi Offset.
- Drs. Sukrispiyanto, M.M. (Cetakan Pertama 2019). **Manajemen Sumber daya Manusia**. Sidoarjo: Indoedia Pustaka.
- Marto Silalahi dkk. (Cetakan Pertama 2020). **Dasa-dasar Manajemen dan**
- Bisnis**. Yayasan Kita menulis.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. . (Cetakan Pertama 2020). **Manajemen Sumber daya Manusia**. Jakarta: kencana Divisi Pramedia Group.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (Cetakan ke-9 2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kharisma Putra Utama.
- Prof. Dr. Sugiyono. (Cetakan Pertama 2017). **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Safitri, A. E. (2019). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyaan Pada PT. Telkom Witel Bekasi**.
- Selamet Riyadi. (Cetakan Pertama 2018). **Faktor Peningkatan Knerja Melalui Job Stress**. Zifatama Jawaara.
- Sisca, ErbinChandra dkk. (Cetakan Pertama 2020). **Teori-teori manajemen Sumber Daya Manusia**. Yayasan Kita Menulis.
- Aisyah Mawar puji. (Riau 2020). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**