

# **PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. QUALITY WORKS LAMONGAN**

**Muhammad Daffa Luthfi<sup>1</sup>, Ratnaningsih<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[daffalutfi15@gmail.com](mailto:daffalutfi15@gmail.com)<sup>1</sup>, [ratnaningsih@untag-sby.ac.id](mailto:ratnaningsih@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

## ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the effect of profitability, liquidity, and solvency on company value in the telecommunications sub-sector on the IDX (Indonesian Stock Exchange) for 2019-2021. In this study, the population used was 21 telecommunications companies, and 10 sample companies were selected using a purposive sampling method. The type of research used is quantitative, with research locations and sources [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id), [www.indopremier.com](http://www.indopremier.com) and [www.sahamee.com](http://www.sahamee.com). The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variables of profitability (X1), liquidity (X2), and solvency (X3) simultaneously affect firm value (Y). Partially the profitability (X1) and solvency (X3) variables have a significant effect on firm value, the liquidity variable (X2) has no effect and is not significant on firm value.*

**Keywords :** *Profitability, Liquidity, Solvency and Company Value.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 76 karyawan. Pengambilan sampel dengan cara menggunakan SPSS 16. teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis determinan berganda ( $R^2$ ). 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. Quality Works Lamongan.

**Kata kunci :** Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

### **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 penting dalam perusahaan, sehingga perusahaan mampu memperhatikan dari setiap sumber daya manusia sekedar aset perusahaan dan mitra 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 pada. PT. Quality Works Lamongan 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 kinerjanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Quality Analysis adanya proses rework yang tinggi pada proses produksi yaitu 7892 produk yang harus melalui rework. Hal ini diketahui dengan 69% kesalahan pada workmanship yaitu sebanyak 5171 unit dengan berbagai macam kesalahan pada konstruksi misalnya ukiran kurang rapi, amplasan yang masih kasar, banyak lem saat assembly masih tercecer, serta 31% terjadi kesalahan pada konstruksi sebanyak 2721 misalnya base panel tekor 1,5 mm dan sebagainya yang mengakibatkan banyak waktu yang terbuang untuk melakukan rework pada barang tersebut sehingga barang yang seharusnya sudah tiba di sub-departemen yang telah dijadwalkan harus dikembalikan ke sub-departemen yang terkait dengan cacatnya produk tersebut.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah produksi yang dihasilkan perusahaan tidak pernah mencapai target dan cenderung menurun, hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga berdampak kepada tidak tercapainya target produksi perusahaan, hal ini perlu diperhatikan manajer PT. Quality Works Lamongan.

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 ketidak mampuan 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 merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2014:300). Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari

pihak perusahaan 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 pekerjaannya 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 efektifitas 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 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. Quality Works Lamongan. Stres kerja dapat mengganggu kinerja karyawan, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Quality Works Lamongan dianggap sebagai variabel independent karena diyakini dapat mempengaruhi hubungan antara stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan 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. Quality Works Lamongan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur, yang berfokus pada industri outdoor. Produk yang dikembangkan dengan bahan baku kayu dan logam atau metal, yang dipasarkan ke luar negeri (Eropa dan Amerika).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH STRES KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. QUALITY WORKS LAMONGAN”

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan ?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan ?
4. Apakah stres kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan ?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Quality Works Lamongan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Resource Based View (RBV)**

Penelitian ini dikembangkan dengan teori yaitu Resource Based View (RBV), yang pertama kali ditemukan oleh Wernerfelt pada tahun 1984. Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan pada perusahaan sangat penting, itu dikarenakan bahwa sumber daya dan kemampuan salah satu tombak daya saing bagi perusahaan. RBV merupakan salah satu teori ekonomi yang berpandangan pada paradigma fungsionalis yang berakar kuat pada tradisi sosiologi kemapanan, ketertiban sosial, stabilitas sosial, kesepakatan, keterpaduan social, kesetiakawanan, pemuasan kebutuhan dan empirik (Jufri, Pebi, Djadjuli, Imam., 2021).

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah tekanan atau beban psikologis yang timbul akibat tuntutan, tekanan, atau masalah yang terkait dengan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2017), mengemukakan bahwa: stres kerja adalah suatu perasaan yang tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

## **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja adalah jumlah upaya yang diberikan seseorang dalam tugas kerja. Keterlibatan karyawan didasarkan pada budaya organisasi, gaya komunikasi, gaya manajerial, gaya kepemimpinan, faktor kepercayaan dan rasa hormat Pursiadi & Darma, (2020).

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan tercipta saat kebutuhan individu yang terkait derajat kesukaan dan ketidaksukaan terpenuhi dikaitkan dengan pegawai, hal ini berkaitan erat dengan keyakinan penerimaan imbalan setelah melaksanakan suatu pengorbanan. Menurut penelitian Changgriawan, (2017) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Rumawas, W. (2021) perencanaan kinerja adalah rencana kerja dalam waktu yang telah ditentukan antara pekerja dan manajer dalam menjalankan sebuah proses yang maksimal tentang hal-hal apa yang hendak dicapai baik dilihat dari segi pengukuran kinerja maupun bagaimana caranya untuk bersama-sama mengatasi sebuah problema akan hambatan yang nantinya akan ditemui pada saat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang optimal.

## **Nilai Perusahaan**

Nilai perusahaan merupakan kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran di pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat terhadap kinerja perusahaan (Harmono, 2017:233).

## **Hubungan Antar Variabel**

### **Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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.

### **Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel keterlibatan kerja memberikan pengaruh kepada variabel kinerja karyawan, jadi jika keterlibatan karyawan di perusahaan ini semakin baik maka kinerja karyawan ini juga akan semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian dari 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.

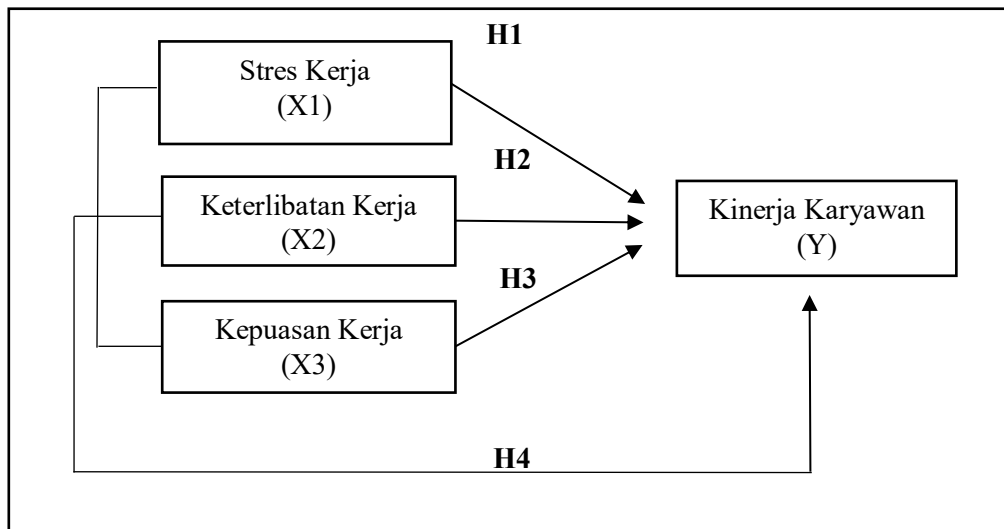
## Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Penelitian yang dilakukan Jufrizen & Sitorus, (2021), Adhan et al., (2019), Jufrizen et al.,(2022), Zulaspan Tupti,(2022), Tanjung et al., (2022) dan (Syahputra & Jufrizen, 2019), yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja sangat menentukan atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori, pendapat ataupun peneliti terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

## Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quality Works Lamongan

H2 : Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quality Works Lamongan

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quality Works Lamongan

H4 : Stres kerja, Keterlibatan kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Quality Works Lamongan

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan cara menyebar kuisisioner, penelitian ini menggunakan SPSS 16, analisis data digunakan untuk menafsirkan dan menurunkan kesimpulan yang ditarik dari jumlah data yang terkumpul.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

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

Sumber: Data diolah, 2023

#### Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )

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

Sumber: Data diolah, 2023

#### Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

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

Sumber: Data diolah, 2023

#### Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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
----	-------	--------	-------

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa variable Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian item pernyataan dinyatakan “valid”

## Uji Reliabilitas

### 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

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a</sup>	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.		

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (2023)

Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar 0,725  $>$  0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

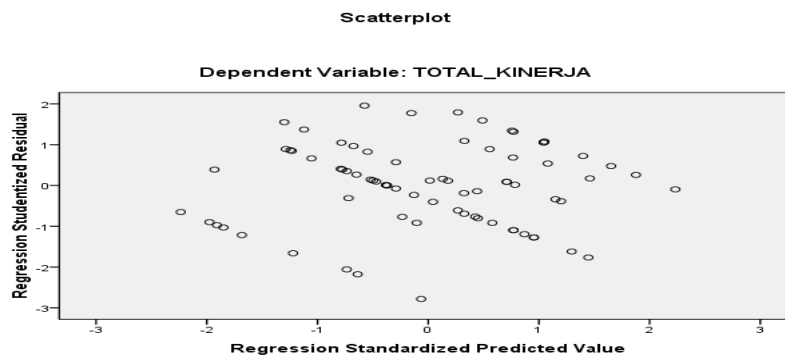
### Uji Multikolinearitas

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

Sumber: Data SPSS Uji Multikolinearitas, 2023

Berdasarkan tabel 4.15, di atas diketahui nilai *tolerance* dari stres kerja ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gangguan multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS Uji Heteroskedastisitas, 2023

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.

## Analisis Regresi Linier Berganda

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

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

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda, 2023

Dari tabel diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

1. Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 5,932, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila stress kerja ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,932.
2. Nilai koefisien regresi stress kerja ( $X_1$ ) menunjukkan angka sebesar  $-0,177$ , yang berarti bahwa stress kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel stress kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun  $-0,177$ . Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan angka sebesar 1,001, yang berarti bahwa keterlibatan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel keterlibatan kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 1,001. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_3$ ) menunjukkan angka sebesar 0,368, yang berarti bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,368. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

## Teknik Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

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

Sumber: Data SPSS Uji t (2023)

1. Pada variabel stres 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).
2. 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)
3. pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) 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 ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

**Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_KEPUASAN, TOTAL\_KETERLIBATAN, TOTAL\_STRES

b. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJA

Sumber: Data SPSS Uji F (2023)

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 stres kerja ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sektor telekomunikasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia bergantung pada naik turunnya nilai profitabilitas, likuiditas, dan solvabilitas.

## Koefisien Determinasi

### Hasil Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.462	6.30956

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_KEPUASAN, TOTAL\_KETERLIBATAN, TOTAL\_STRES

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (2023)

Nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,462 atau 46,2% artinya variabel independent stres kerja ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 53,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ) 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  $H_1$  diterima yang berarti ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika stres kerja dinaikan oleh perusahaan maka tingkat kinerja karyawan karyawan pun akan semakin menurun.

### Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif 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  $6,817 >$  nilai  $t$  tabel  $1,993$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti ada pengaruh antara keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika keterlibatan kerja karyawan semakin baik maka kinerja akan meningkat.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif 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  $4,032 >$  nilai  $t$  tabel  $1,993$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima yang berarti ada pengaruh

antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika kepuasan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

## **Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel stres kerja ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) 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**

### **Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka 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. *Quality Works* Lamongan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Quality Works* Lamongan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Quality Works* Lamongan. 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. *Quality Works* Lamongan. 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 adalah saya diberikan target yang cukup tinggi. Dikarenakan nilai rata-ratanya terendah diantara indikator lainnya, sebaiknya PT. *Quality Works* Lamongan 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. *Quality Works* Lamongan 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. *Quality Works* Lamongan memberikan gaji sesuai dengan UMK.
4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel lain selain stres kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. *Quality Works* Lamongan, misalnya: disiplin kerja, kompensasi, pelatihan, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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
- 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.
- Malik, P.* (2019, September 18). **The Essential Human Resources Problem To BeSolved**. <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
- 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>
- 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. Empa
- Rumawas, W.* 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Manado: Unsrat Press. *Robbins, S. P., & Judge, T. A.* (2018). **Essentials of Organizational Behavior**. United States: Pearson Education.
- 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