

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, STRESS KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA, DI CV. JAYA MANDIRI TINJA GRESIK.

by Yahya Hajar Nur Faizin

Submission date: 13-Jan-2026 11:36AM (UTC+0700)

Submission ID: 2856013596

File name: A,_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA,_DI_CV._JAYA_MANDIRI_TINJA_GRESIK.pdf (575.68K)

Word count: 4586

Character count: 27469



PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, STRESS KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA, DI CV. JAYA MANDIRI TINJA GRESIK.

Yahya Hajar Nur Faizin¹, Kridho Hery Gunawan²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Indonesia

Corresponding Author: Author name krido@untag-sby.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kesejahteraan
Karyawan, Stress Kerja,
Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Received : 10, Oktober
Revised : 01, November
Accepted: 03, Desember

©2025 Faizin, Gunawan: This is an
open-access article distributed under
the terms of the [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
[Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi pemasaran pada CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel (sampel jenuh) berjumlah 57 karyawan divisi pemasaran, dengan pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert 1-5. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS 27. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,154$; $p < 0,05$), sedangkan stres kerja ($B = -0,295$; $p < 0,05$) dan beban kerja ($B = -0,652$; $p < 0,05$) berpengaruh negatif dan signifikan. Model juga signifikan secara simultan ($F = 35,523$; $p < 0,001$) dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat ($R = 0,817$) serta Adjusted $R^2 = 0,649$, yang berarti 64,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan perlu diimbangi dengan pengelolaan stres kerja dan penataan beban kerja yang proporsional agar kepuasan kerja meningkat dan berkelanjutan..

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja nasional menunjukkan tren yang membaik dalam beberapa tahun terakhir, yang pada level makro sering dikaitkan dengan perbaikan efektivitas kerja serta kualitas kehidupan kerja. Namun, capaian makro tersebut tidak selalu tercermin merata pada setiap subsektor, terutama pada sektor jasa lapangan yang bersifat on-demand, jam kerja cenderung tidak menentu, tuntutan fisik relatif tinggi, dan paparan lingkungan kerja lebih berat dibanding pekerjaan kantor. Kondisi ini dapat memunculkan ketegangan antara target produktivitas dan kualitas kehidupan kerja, sehingga isu kesejahteraan, stres, dan beban kerja menjadi semakin relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja penting karena merefleksikan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan berkaitan dengan bagaimana karyawan menilai kondisi kerja, penghargaan atau kompensasi, peluang pengembangan karier, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Subroto et al., 2024). Ketika kepuasan kerja melemah, organisasi berisiko menghadapi penurunan motivasi, komitmen, dan stabilitas tenaga kerja. Karena itu, perusahaan jasa yang sangat bergantung pada kesiapan tim lapangan perlu memperhatikan faktor-faktor yang secara praktis dapat mengangkat atau menekan kepuasan kerja tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, CV Mandiri Jaya Tinja Gresik (jasa sedot WC dan kebersihan limbah) dilaporkan menghadapi dinamika SDM: penurunan jumlah karyawan, pergeseran beban kerja ke kru yang tersisa, fluktuasi permintaan yang memicu jam kerja bertambah atau lembur, serta keluhan terkait kelelahan dan tekanan kerja yang secara operasional dapat menekan kualitas layanan dan kepuasan kerja.

Secara teoritis dan empiris, tiga determinan yang sering dibahas dalam literatur untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja adalah kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja. Kesejahteraan karyawan (misalnya dukungan kompensasi atau tunjangan dan rasa aman dalam bekerja) cenderung berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan (Supardi et al., 2023) dan juga didukung temuan terkait kesejahteraan-kepuasan kerja pada konteks organisasi lain (Maeswara et al., 2025). Di sisi lain, stres kerja dipahami sebagai tekanan fisik, mental, dan emosional akibat tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya, stres yang tidak terkelola dapat menurunkan kenyamanan bekerja dan pada akhirnya menekan kepuasan kerja (Zainal 2023), sejalan dengan temuan (Ayu Suwita Yanti, 2024) yang menunjukkan pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, beban kerja yang berlebihan-baik dari sisi kuantitas tugas, tekanan waktu, maupun tingkat kesulitan-berpotensi memunculkan kelelahan fisik dan mental sehingga menurunkan kepuasan kerja; hal ini konsisten dengan (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024), serta diperkuat oleh (Paramita & Suwandana, 2022) yang menegaskan beban kerja yang tinggi meningkatkan stres, dan stres yang meningkat berkontribusi pada penurunan kepuasan.

Walaupun masing-masing hubungan variabel telah banyak diteliti, artikel ini menekankan bahwa belum banyak penelitian yang mengkaji ketiga

variabel (kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja) secara bersamaan dalam satu model pada konteks perusahaan jasa lapangan yang membutuhkan respons cepat dan kesiapan tim. Karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memperkaya bukti empiris berbasis konteks (*niche sample*) pada CV Mandiri Jaya Tinja Gresik, sekaligus memberi masukan praktis bagi manajemen dalam merancang evaluasi kebijakan kerja dan pengelolaan tugas agar lebih proporsional.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan divisi pemasaran CV Mandiri Jaya Tinja Gresik, baik secara parsial maupun simultan, dengan populasi sekaligus sampel jenuh sebanyak 57 karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi holistik yang menggambarkan kualitas kehidupan individu dalam konteks kerja, tidak hanya pada aspek materi, tetapi juga kondisi psikologis, emosional, sosial, dan fisik yang mendukung karyawan untuk bekerja secara sehat dan produktif. Dalam perspektif perilaku organisasi, kesejahteraan mencerminkan keadaan ketika karyawan merasa aman, didukung, dan mampu menjalankan perannya tanpa tekanan berkepanjangan yang merusak kondisi mental maupun fisik (Robbins Stephen Judge, 2021). Kesejahteraan juga dipahami sebagai pendekatan yang mencakup kepuasan kerja, kesehatan fisik dan mental, serta kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja (Pandey et al., 2025). Artinya, semakin baik kondisi kesejahteraan yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang munculnya keterlibatan kerja, motivasi, dan penilaian positif terhadap pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung keterkaitan kesejahteraan dengan kepuasan kerja. Workplace well-being dilaporkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Supardi et al., 2023) dan juga berkontribusi melalui peningkatan kondisi psikologis yang lebih stabil sehingga mendorong kepuasan kerja (Maeswara et al., 2025). Temuan lain dalam rujukan penelitian juga menunjukkan kesejahteraan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada konteks organisasi tertentu. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan diposisikan sebagai faktor yang secara teoritis dan empiris relevan untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan pada penelitian ini mengacu pada well-being yang dibedakan menjadi indikator positif dan negatif (Pandey et al., 2025), yaitu: *meaning in life, happiness, self-acceptance, personal growth, positive social relationships* (indikator positif), serta *burnout, insomnia, chronic stress, depression, dan excessive anxiety* (indikator negatif).

H1: Kesejahteraan Karyawan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV Jaya Mandiri Tinja Gresik

Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan, sehingga memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik individu. Dalam organisasi, stres kerja bukan hanya persoalan banyaknya pekerjaan, tetapi juga dapat muncul dari ketidakpastian kerja, buruknya sistem organisasi, serta iklim kerja yang kurang mendukung. Stres kerja yang tidak dikelola berpotensi menurunkan kesehatan, mengurangi produktivitas, dan pada akhirnya menekan kenyamanan serta kepuasan kerja (Zainal, 2023). Secara empiris, stres kerja berkaitan dengan aspek kesehatan mental di tempat kerja (Lee & Lee, 2024), sehingga stres tidak hanya berdampak pada output kerja tetapi juga kualitas pengalaman kerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan stres kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja. (Ayu Suwita Yanti, 2024) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Artinya, semakin tinggi tekanan yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya, terutama pada pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan dan ketahanan kerja.

Indikator stres kerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada enam indikator (Lee & Lee, 2024), yaitu: job demands tinggi, job control rendah, job insecurity, sistem organisasi yang buruk atau kompleks (organizational system), kompensasi tidak memadai (compensation inadequacy), dan iklim kerja negatif (occupational climate).

H2: Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu, dengan tingkat kesulitan dan intensitas yang memerlukan tenaga fisik maupun kapasitas mental. Beban kerja menjadi masalah ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan kapasitas individu, sehingga menimbulkan kelelahan dan penurunan efektivitas kerja (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024). Beban kerja yang tinggi juga berpotensi meningkatkan stres karena karyawan harus mengejar target dalam keterbatasan waktu, tenaga, serta sumber daya yang tersedia.

Dukungan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024). Penelitian lain juga menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, dan stres kerja yang meningkat berdampak pada turunnya kepuasan serta kinerja (Paramita & Suwandana, 2022). Namun demikian, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi atau atasan (Kridho Hery Gunawan, 2024). Hal ini menguatkan pentingnya menguji beban kerja pada konteks organisasi tertentu, terutama perusahaan jasa lapangan dengan karakter kerja on-demand.

Indikator beban kerja yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada tiga dimensi (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024), yaitu: beban waktu, beban mental, dan beban psikologis.

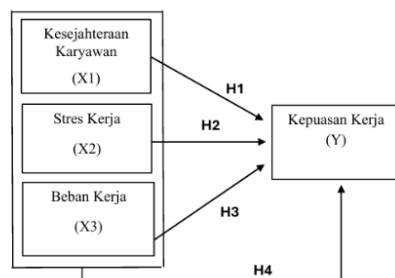
H3: Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasa senang, nyaman, dan menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan. Kepuasan kerja juga dapat dipandang sebagai evaluasi menyeluruh karyawan terhadap pengalaman kerja, termasuk kondisi kerja, penghargaan, serta hubungan sosial di tempat kerja (sumiati, 2025), kebijakan organisasi seperti penilaian kinerja yang adil dan pengembangan karier terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja (Saefullah, 2021). Selain itu, kepuasan kerja juga berperan strategis karena dapat menjadi mediator yang menekan turnover intention dalam kondisi tertentu, misalnya ketika karyawan menghadapi job insecurity (Masykuroh & Muafi, 2021).

Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada lima aspek (sumiati, 2025), yaitu: tantangan mental, kondisi kerja yang mendukung, kompensasi yang sesuai, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan dukungan rekan kerja.

H4: Kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh Simultan terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun secara terstruktur untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi pemasaran di CV Jaya Mandiri Tinja Gresik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 57 responden.

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala penilaian (skala Likert) berdasarkan indikator masing-masing, yaitu kesejahteraan karyawan (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Sebelum analisis utama, instrumen diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan setiap butir pertanyaan layak dan konsisten.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Sebagai prasyarat analisis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (pengaruh parsial), uji F (pengaruh simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	57	100%
	Total	57	100%

Dari Tabel 1. Terlihat bahwa karyawan CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik pada divisi pemasaran yang menjadi responden berjumlah sebanyak 57 responden dan presentase 100% responden adalah Laki-laki.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-30 Tahun	22	38,6%
30-45 Tahun	24	42,1 %
>45 Tahun	11	19,3%
Total	57	100%

Pada Tabel 2. Terlihat bahwa responden dengan umur (30-45 Tahun) menjadi mayoritas terbanyak pada penelitian ini.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase%
SD-SMP	0	0%
SMA/SMK	26	45,6%
Diploma	12	21,1%
Sarjana	19	33,3%
Total	57	100%

Pada Tabel 3. Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden pada penelitian ini adalah lulusan SMA/SMK

Tabel 4. Lama bekerja Responden

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase %
1-5 Tahun	21	36,8 %
6-10 Tahun	19	33,3%
>10 Tahun	17	29,8%

Tabel 4. Dapat dilihat bahwa karyawan yang lama bekerja di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik yang menjadi responden pada penelitian ini adalah (1-5 Tahun).

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kesejahteraan Karyawan	X1.1	0,833	0,2609	Valid
	X1.2	0,888	0,2609	Valid
	X1.3	0,876	0,2609	Valid
	X1.4	0,868	0,2609	Valid
	X1.5	0,839	0,2609	Valid
	X1.6	0,855	0,2609	Valid
	X1.7	0,861	0,2609	Valid
	X1.8	0,905	0,2609	Valid
	X1.9	0,880	0,2609	Valid
	X1.10	0,912	0,2609	Valid
	X1.11	0,799	0,2609	Valid
	X1.12	0,846	0,2609	Valid
	X1.13	0,884	0,2609	Valid
	X1.14	0,903	0,2609	Valid
	X1.15	0,854	0,2609	Valid
	X1.16	0,867	0,2609	Valid
	X1.17	0,908	0,2609	Valid
	X1.18	0,808	0,2609	Valid
	X1.19	0,924	0,2609	Valid
	X1.20	0,882	0,2609	Valid
Stress Kerja	X2.1	0,860	0,2609	Valid
	X2.2	0,738	0,2609	Valid
	X2.3	0,871	0,2609	Valid
	X2.4	0,834	0,2609	Valid
	X2.5	0,865	0,2609	Valid
	X2.6	0,815	0,2609	Valid
	X2.7	0,865	0,2609	Valid
	X2.8	0,868	0,2609	Valid
	X2.9	0,833	0,2609	Valid
	X2.10	0,839	0,2609	Valid
	X2.11	0,850	0,2609	Valid
	X2.12	0,749	0,2609	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,854	0,2609	Valid
	X3.2	0,867	0,2609	Valid
	X3.3	0,849	0,2609	Valid
	X3.4	0,839	0,2609	Valid
	X3.5	0,867	0,2609	Valid
	X3.6	0,803	0,2609	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,810	0,2609	Valid
	Y2	0,726	0,2609	Valid

	Y3	0,699	0,2609	Valid
	Y4	0,789	0,2609	Valid
	Y5	0,697	0,2609	Valid
	Y6	0,839	0,2609	Valid
	Y7	0,710	0,2609	Valid
	Y8	0,665	0,2609	Valid
	Y9	0,761	0,2609	Valid
	Y10	0,786	0,2609	Valid

Pada Tabel 5. diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel bebas maupun variabel terikat dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel (0,2609). Dengan demikian, seluruh item pernyataan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Kesejahteraan Karyawan	0,983	0,7	Reliabel
Stress Kerja	0,960	0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,921	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,911	0,7	Reliabel

Diketahui pada table 6. bahwa hasil pengujian reliabilitas dari variabel Kesejahteraan Karyawan (X1), Stress Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.01441788
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.051
	Negative		-.081
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.463
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.450
		Upper Bound	.476

Tabel 6. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 8. Uji Heterokedasitas

			Kesejahteraan Karyawan	Stress Kerja	Beban Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kesejahteraan Karyawan	Correlation Coefficient	1.000	.102	.073	.027
		Sig. (2-tailed)		.452	.588	0.841
		N	57	57	57	57
	Stress Kerja	Correlation Coefficient	.102	1.000	-.114	-.024
		Sig. (2-tailed)	.452		.398	0.862
		N	57	57	57	57
	Beban Kerja	Correlation Coefficient	.073	-.114	1.000	.018
		Sig. (2-tailed)	.588	.398		.896
		N	57	57	57	57
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.027	-.024	.018	1.000
		Sig. (2-tailed)	.841	.862	.896	
		N	57	57	57	57

Berdasarkan hasil uji Tabel 8. Heteroskedastisitas, diperoleh bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai korelasi yang sangat kecil terhadap residual dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,841; 0,862; dan 0,896, yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan residual, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Multikolienearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kesejahteraan Karyawan	.951	1.052
Stress Kerja	.956	1.046
Beban Kerja	.941	1.062

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 9. hasil uji multikolienearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0.10 dan nilai VIF berada pada kisaran 1.046 hingga 1.062. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolienearitas antar variabel dalam model regresi. Dengan demikian, model penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolienearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.915	2.263		18.962	.000
Kesejahteraan Karyawan	.154	.022	.565	6.958	.000
Stress Kerja	-.295	.043	-.560	-6.917	.000
Beban Kerja	-.652	.096	-.557	-6.825	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 10. Hasilnya menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,154$; $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$), artinya peningkatan kesejahteraan 1 poin meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,154 poin. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($B = -0,295$; $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$), sehingga kenaikan stres 1 poin menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,295 poin. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan ($B = -0,652$; $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$), sehingga kenaikan beban kerja 1 poin menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,652 poin. Dari besar koefisien, beban kerja merupakan faktor yang paling kuat menurunkan kepuasan kerja dibanding stres kerja dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.649	3.099

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, Kesejahteraan Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 11. Hasil olah data SPSS menunjukkan R = 0,817, R Square = 0,668, dan Adjusted R Square = 0,649. Nilai Adjusted R Square 0,649 berarti model mampu menjelaskan 64,9% variasi kepuasan kerja melalui kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja, sedangkan 35,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai R = 0,817 menunjukkan hubungan simultan ketiga variabel independen dengan kepuasan kerja sangat kuat, sehingga model regresi dinilai cukup baik atau layak untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan di CV Mandiri Jaya Tinja Gresik.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	42.915	2.263		.000
	Kesejahteraan Karyawan	.154	.022	.565	.000
	Stress Kerja	-.295	.043	-.560	.000
	Beban Kerja	-.652	.096	-.557	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel 12. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh t tabel = 2,006 (df = 53). Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena t hitung > t tabel dan Sig. = 0,000 < 0,05.

1. Kesejahteraan Karyawan - Kepuasan Kerja: t hitung 6,958 > 2,006; Sig. 0,000 → H1 diterima (berpengaruh signifikan).
2. Stres Kerja → Kepuasan Kerja: t hitung -6,917 (t = 6,917) > 2,006; Sig. 0,000 → H2 diterima (berpengaruh signifikan).

3. Beban Kerja → Kepuasan Kerja: t hitung $-6,825$ ($t = 6,825$) $> 2,006$; Sig. $0,000$ → H_3 diterima (berpengaruh signifikan).

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1023.179	3	341.060	35.523	.000 ^b
	Residual	508.856	53	9.601		
	Total	1532.035	56			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, Kesejahteraan Karyawan						

Pada tabel 12. ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 35.523 dengan tingkat signifikansi < 0.001 . Nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Kesejahteraan Karyawan, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja ($R = 0,817$) dan mampu menjelaskan $64,9\%$ variasi kepuasan kerja (Adjusted $R^2 = 0,649$). Artinya, model regresi yang digunakan cukup baik untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik, sedangkan $35,1\%$ variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

13 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan, kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = 0,154$; $t = 6,958$; Sig. $= 0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *workplace well-being* berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja (Supardi et al., 2023). Temuan lain juga mendukung bahwa kesejahteraan yang baik berhubungan dengan meningkatnya kepuasan kerja melalui pengalaman kerja yang lebih positif (Maeswara et al., 2025). Selain itu, kesejahteraan sebagai kondisi holistik yang mencakup aspek fisik, mental, dan relasi interpersonal juga dilaporkan berkaitan dengan kepuasan kerja (Pandey et al., 2025). Pada konteks pekerjaan jasa lapangan, dukungan kesejahteraan menjadi penting karena dapat menjaga kenyamanan

kerja serta mendorong motivasi dalam menghadapi tuntutan layanan yang dinamis.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = -0,295$; $t = -6,917$; $Sig. = 0,000$). Ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja karena tekanan kerja dapat mengganggu kenyamanan, menurunkan semangat kerja, serta memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menegaskan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja (Ayu Suwita Yanti, 2024). Temuan lain juga menguatkan bahwa stres di tempat kerja berkaitan dengan kondisi kesehatan mental, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pengalaman kerja (Lee & Lee, 2024). Dengan demikian, pengelolaan stres kerja menjadi strategi penting untuk menjaga stabilitas kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($B = -0,652$; $t = -6,825$; $Sig. = 0,000$). Nilai koefisien menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling dominan menurunkan kepuasan kerja dibandingkan stres kerja dan kesejahteraan karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja (Paramita & Suwandana, 2022). Dalam konteks CV Mandiri Jaya Tinja Gresik, dominannya pengaruh beban kerja mengindikasikan perlunya perhatian pada distribusi tugas, pengaturan jadwal atau shift, dan penyesuaian target kerja agar beban waktu, beban mental, dan beban psikologis lebih proporsional.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mandiri Jaya Tinja Gresik dengan hubungan yang sangat kuat ($R = 0,817$) dan kemampuan penjelasan model sebesar 64,9% ($Adjusted R^2 = 0,649$). Secara parsial, kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Di antara ketiganya, beban kerja merupakan faktor yang paling dominan menurunkan kepuasan kerja. Perusahaan sebaiknya mengurangi beban kerja yang berlebihan dengan cara membagi tugas lebih merata, mengatur jadwal kerja atau lembur dengan adil, dan menyesuaikan target agar realistis. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menekan stres kerja melalui dukungan atasan, komunikasi kerja yang jelas, dan perhatian pada kondisi kerja di lapangan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada karyawan divisi pemasaran di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik dengan jumlah responden 57 orang, sehingga hasilnya terutama menggambarkan kondisi pada unit tersebut dan belum tentu mewakili seluruh divisi atau perusahaan lain. Kedua, variabel yang diuji hanya mencakup kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja, sementara masih ada faktor lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, serta pengembangan karier. Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga jawaban sangat bergantung pada persepsi responden dan berpotensi dipengaruhi bias subjektif. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan memperluas responden seluruh divisi atau perusahaan sejenis, menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan, serta melengkapi kuesioner dengan wawancara atau observasi atau pengambilan data di beberapa waktu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing, semua kolega, dan responden yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Suwita Yanti, I. M. D. (2024). (STUDY OF PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE CENTER FOR BALI SOUVES IN. 97-112.
- Kridho Hery Gunawan, N. H. N. (2024). Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Dan Kinerja Karyawan Serta Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(3).
- Lee, M. J., & Lee, W. (2024). Research for association and correlation between stress at workplace and individual mental health. *Frontiers in Public Health*, 12(November), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1439542>
- Maeswara, Hafifa, H., Afuan, M., Silvia, E. D., Indonesia, P., & Padang, Y. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat panen karyawan setiap tahunnya . untuk tahun 2021 perusahaan menargetkan hasil pa. 3.
- Masykuroh, N. L., & Muafi, M. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(3), 01-12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.271>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258(May), 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of Job Stress, Work Conflict, and Workload on Employees' Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125-128.

- <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1508>
- Robbins Stephen Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior, Updated Global Edition*. Pearson Education. https://www.akademika.no/pedagogikk-og-samfunnsvitenskap/organisasjonsteori/organizational-behavior-updated-global-edition/9781292403069?utm_source=chatgpt.com
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Setiyawati, D. I., & Kusmanto, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Magisma*, XII(2), 179–188.
- Subroto, S., Sudarmanto, E., & Sono, M. G. (2024). *The Effect of Talent Management on Employee Satisfaction and Performance in Manufacturing Companies in Indonesia* *The Effect of Talent Management on Employee Satisfaction and Performance in Manufacturing Companies in Indonesia*. September. <https://doi.org/10.58812/wsbn.v2i03.1274>
- sumiati. (2025). *LEADERSHIP AND THE WORK ENVIRONMENT ' S EFFECTS ON EMPLOYEE*. 5(1), 144–156.
- Supardi, A. M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). *The Role of Workplace Well-Being on Employee Work Satisfaction* (Vol. 1). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_33

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, STRESS KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA, DI CV. JAYA MANDIRI TINJA GRESIK.

ORIGINALITY REPORT

18%	19%	21%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Aditia Permana, Afrina Sari. "Pengaruh Daya Tarik Konten dan Kualitas Informasi TikTok @eradotid terhadap Kebutuhan Informasi Generasi Z (Survei Pada Followers Akun TiktTok @eradotid)", Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2025 Publication	4%
2	repository.unida.ac.id Internet Source	2%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
4	Ramesh Prasad Gautam. "The Influence of Talent Management Practices on Employee Performance in Service-Based Organizations", The Management Review, 2025 Publication	1%
5	jmm.unram.ac.id Internet Source	1%
6	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1%
7	Reza Tampati Ritonga, Zulkifli Musannif Efendi Siregar, Aziddin Harahap. "Peran Servicescape, Citra Merek, Lokasi, dan Kualitas Produk dalam Meningkatkan	1%

Kepuasan Pelanggan Kafe", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025

Publication

8

Rooda El-Qebaisi. "Employee well-being and work-life balance", International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES, 2025

Publication

1 %

9

jurnal.umsu.ac.id

Internet Source

1 %

10

Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah

Student Paper

1 %

11

repository.upi.edu

Internet Source

1 %

12

ejurnal.poliban.ac.id

Internet Source

1 %

13

Juniar Sitinjak, Susi Hendriani. "Membangun Polda Riau yang sejahtera", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025

Publication

1 %

14

Mi-Jeong Lee, Wanhyung Lee. "Research for association and correlation between stress at workplace and individual mental health", Frontiers in Public Health, 2024

Publication

1 %

15

ijc.ilearning.co

Internet Source

1 %

16

Jumrah Jamil. "Skills Teacher Creativity in Overcoming Limited Learning Facilities at SMP Negeri 6 South Halmahera", Formosa Journal of Applied Sciences, 2023

Publication

1 %

17

Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019

Publication

1 %

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches

< 28 words

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, STRESS KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA, DI CV. JAYA MANDIRI TINJA GRESIK.

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15