

## **The Effect Of Work Stress And Work Motivation On Job Satisfaction Of Production Department Employees At XYZ Company**

### **Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi Di Perusahaan XYZ**

**Muhammad Wahid Hidayat<sup>1</sup>, Sari Marliani<sup>2</sup>, July Yuliaty<sup>3</sup>**

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.muhammadhidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.muhammadhidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [sari.marliani@ubpkarawang.ac.id](mailto:sari.marliani@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[july.yuliaty@ubpkarawang.ac.id](mailto:july.yuliaty@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee job satisfaction in the Production Department at XYZ Company. This study uses a quantitative approach with a descriptive verification method. The sample consists of 80 employees selected through a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression using SPSS 25. The results showed that the level of work stress was in the high category, work motivation was in the good category, and job satisfaction was in the satisfied category. Partially, work stress had a significant effect on job satisfaction, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t$  count of  $4.809 > t$  table 1.991. Work motivation also had a significant effect on job satisfaction, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a  $t$  count of  $5.992 > t$  table 1.991. Simultaneously, work stress and work motivation have a very significant effect on job satisfaction, with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and  $F$  count of  $387.182 > F$  table 3.115. These results emphasize the importance of effective work stress management and increased motivation to create a harmonious and productive work environment.*

**Keywords :** Work Stress, Work Motivation, Job Satisfaction.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Sampel terdiri dari 80 karyawan yang dipilih melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berada pada kategori tinggi, motivasi kerja berada pada kategori baik, dan kepuasan kerja berada pada kategori puas. Secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $4,809 > t$  tabel 1,991. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $5,992 > t$  tabel 1,991. Secara simultan, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung sebesar  $387,182 > F$  tabel 3,115. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja yang efektif dan peningkatan motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

#### **1. Pendahuluan**

Perusahaan XYZ mengemban tanggung jawab yang besar dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi dan anti-pemalsuan. Hal ini tercermin dalam proses produksi yang ketat, penggunaan teknologi canggih, dan standar keamanan yang tinggi dalam setiap produk yang dihasilkan. Dengan skala operasi yang luas dan standar kualitas yang tinggi, Perusahaan menjalankan operasionalnya dengan memperhatikan aspek keamanan, efisiensi, dan inovasi teknologi. Perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya serta

memperkuat peran strategisnya dalam mendukung ketahanan ekonomi nasional, terutama manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan Perusahaan XYZ. Peran tersebut mencakup proses perekrutan, pengembangan, dan pemberian motivasi kepada karyawan yang profesional dan bertanggung jawab. Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan, serta menyediakan kompensasi dan manfaat yang sesuai dengan kinerja. Melalui program kesejahteraan karyawan, perusahaan berupaya meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan untuk menunjang efisiensi operasional, kualitas produk yang tinggi, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada prestasi kerja, perilaku dalam organisasi, kepuasan pelanggan, serta kepuasan hidup secara keseluruhan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan produktivitas, serta meningkatkan tingkat absensi, turnover, dan keluhan dari karyawan. (Prasetyo et al., 2019) juga menegaskan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memiliki sikap positif, dan lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu stres, absensi yang lebih tinggi, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk stres kerja.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover, serta berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang efektif penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. (Tentama et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi yang berasal dari inspirasi dan semangat individu berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, mendorong pencapaian tujuan, dan menghasilkan kinerja berkualitas.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa pekerjaan yang monoton dan berulang dalam proses produksi menjadi salah satu pemicu utama kejenuhan kerja. Tuntutan untuk menjaga kualitas produksi yang sesuai standar semakin menambah beban psikologis, karena karyawan diharuskan bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi tanpa adanya ruang untuk melakukan kesalahan. Selain itu, perubahan jam kerja yang mulai diterapkan pada tahun 2024, turut memengaruhi rutinitas karyawan. Karyawan dituntut untuk menjaga konsentrasi dan fokus kerja lebih lama, dengan waktu istirahat yang hanya diberikan selama 30 menit. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental. Tekanan kerja juga menjadi faktor munculnya konflik antar karyawan serta antara karyawan dengan atasan, yang umumnya dipicu oleh komunikasi yang kurang efektif. Akumulasi dari berbagai faktor tersebut berdampak pada menurunnya semangat, motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, penulis melakukan survei pra-penelitian. Survei ini juga mencakup variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja guna memperoleh gambaran awal mengenai tingkat motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Survei pra-penelitian dilakukan terhadap 30 karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ.

Pada tabel 1.1, 1.2, dan 1.3 menunjukkan hasil rekapitulasi survei pra penelitian variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja:

**Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Pra Survei Variabel Stres Kerja**

No	Dimensi	Distribusi Jawaban					Total	Skor
		SR	R	CT	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Beban Kerja	0	0	6	10	14	30	128

2	Sikap Pemimpin	0	0	15	9	6	30	111
3	Waktu Kerja	0	0	9	14	7	30	118
4	Konflik	0	0	9	12	9	30	120
5	Komunikasi	0	0	10	12	8	30	118
6	Otoritas Kerja	0	0	12	12	6	30	114
<b>Total Skor</b>								709
<b>Rata-rata Skor</b>								118

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil rekapitulasi pra-survei variabel stres kerja, dari 6 item pernyataan yang dijawab oleh 30 responden, jumlah skor keseluruhan adalah 709, dengan nilai rata-rata sebesar 118, yang termasuk dalam kategori tinggi. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Pra Survei Variabel Motivasi Kerja**

No	Dimensi	Distribusi Jawaban					Total	Skor
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kebutuhan Fisik	0	0	4	14	12	30	128
2	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	0	0	6	11	13	30	127
3	Kebutuhan Sosial	0	0	7	12	11	30	124
4	Kebutuhan akan Penghargaan	0	0	13	10	7	30	114
5	Kebutuhan Perwujudan Diri	0	0	11	14	5	30	114
<b>Total skor</b>								607
<b>Rata-rata skor</b>								121

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2. hasil rekapitulasi pra survei variabel motivasi kerja, dari 5 item pernyataan yang dijawab oleh 30 responden, jumlah skor keseluruhan adalah 607, dengan nilai rata-rata sebesar 121, yang termasuk dalam kategori baik. Kondisi ini berpotensi menurunkan stres kerja karyawan.

**Tabel 3. Rekapitulasi Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja**

No	Dimensi	Distribusi Jawaban					Total	Jumlah Skor
		STP	TP	CP	P	SP		
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan	13	14	3	0	0	30	50
2	Upah	11	15	4	0	0	30	53
3	Promosi	5	21	3	1	0	30	60
4	Pengawas	4	17	8	1	0	30	66
5	Rekan Kerja	4	13	12	1	0	30	70
<b>Total skor</b>								299
<b>Rata-rata skor</b>								60

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil rekapitulasi pra survei variabel kepuasan kerja, dari 5 item pernyataan yang dijawab oleh 30 responden, jumlah skor keseluruhan adalah 299, dengan nilai rata-rata sebesar 60, yang termasuk dalam kategori tidak puas. Kondisi ini mengindikasikan

bahwa sebagian besar karyawan merasa belum mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Berbagai faktor, seperti stres kerja dan motivasi kerja, telah banyak diteliti untuk memahami pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Temuan terkait hubungan tersebut masih menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam dan inkonsisten. (Vanessa & Nawawi, 2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Yuriatun & Nugroho, 2023) menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Di sisi lain, (Silalahi & Dianti, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hasil berbeda ditunjukkan oleh (Almaida & Purnomo, 2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya *research gap* yang penting untuk diteliti lebih lanjut guna memperjelas hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji secara lebih mendalam hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih konsisten dan menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, stres kerja dan motivasi kerja memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga judul penelitian ini adalah "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ".

## **2. Tinjauan Pustaka Manajemen**

Kata "manajemen" berakar dari etimologi Prancis Kuno dan Italia. "Manajemen" dalam bahasa Prancis Kuno berarti keterampilan merencanakan dan melaksanakan suatu operasi, tetapi "meneggiare" dalam bahasa Italia berarti menjalankan wewenang (Aditama, 2020). George R. Terry dalam (Aditama, 2020) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. John F. Mee dalam (Aditama, 2020) menekankan efisiensi manajemen untuk memberikan manfaat bagi pemimpin, pekerja, dan masyarakat. Menurut (Griffin, 2021) manajemen adalah tentang membuat keputusan, merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan untuk memanfaatkan sumber daya organisasi secara maksimal. Dengan demikian, manajemen adalah metode untuk pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian agar dapat menggunakan berbagai sumber daya secara efektif agar mencapai maksud yang telah ditentukan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia semakin dipandang sebagai aset terpenting perusahaan, sehingga peran manajemen sumber daya manusia menjadi krusial. Hasibuan (2021:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu dalam mengarahkan manusia dalam organisasi untuk memaksimalkan kontribusinya terhadap tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Kasmir (2016:6) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai proses, seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, manajemen karier, serta hubungan industrial untuk mencapai tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Handoko (2017:10) menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus pada perolehan, pengembangan, retensi, dan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bertujuan mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif demi pencapaian tujuan organisasi dan individu.

### **Stres Kerja**

Stres merupakan kondisi internal yang dipicu oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan sosial (Nusran, 2019:72). Di tempat kerja, stres muncul ketika tekanan kerja melebihi kapasitas individu, yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Robbins dalam Safitri & Astutik, 2019:15). Stres kerja dapat mengganggu keseimbangan kesehatan fisik dan mental, memengaruhi suasana hati serta kinerja seseorang (Safitri & Astutik, 2019:15). Vanchapo (2020:37) menambahkan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Ketidakesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pekerja menjadi faktor utama yang menyebabkan stres kerja (Safitri & Astutik, 2019:15). Dengan demikian, stres kerja ialah kondisi internal yang dipicu oleh tuntutan pekerjaan fisik, lingkungan dan sosial. Menurut (Hasibuan, 2021) stres kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap berbagai aspek di lingkungan kerja yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan intrinsik yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan berkorban demi mencapai potensi penuh (Hasibuan, 2021). Motivator kerja mencakup segala sesuatu yang menginspirasi, membimbing, dan mempertahankan tindakan dalam lingkungan kerja (Susilo & Al., 2023). Motivasi kerja juga didefinisikan sebagai karakteristik individu yang memengaruhi keputusan untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu (Kurniawan, 2022). Faktor internal dan eksternal, seperti pujian, kritik, serta insentif finansial dan nonfinansial, berperan dalam membentuk motivasi kerja. Secara keseluruhan, motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat individu bekerja secara konsisten dan teliti demi mencapai tujuan (Chandra & Syardiansah, 2021). Dengan demikian, motivasi kerja ialah keinginan internal yang mendorong individu untuk bekerja keras dan berkorban guna memperoleh potensi penuh. Menurut Maslow dalam Rahma and Siswani (2022:102) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lima tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap antara lain kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

### **Kepuasan Kerja**

Sejauh mana seseorang merasakan emosi yang menyenangkan sebagai akibat dari keterlibatannya dalam pekerjaan dikenal sebagai kepuasan kerja (Afandi, 2018). Sikap pekerja terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesehatan fisik dan psikologis, kualitas hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta lingkungan kerja secara keseluruhan (Sutrisno, 2019:74). Kepuasan kerja mencakup sikap dan perilaku positif pekerja terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya, serta pengakuan terhadap nilai pekerjaan yang dilakukan (Handoko, 2020:193). Kepuasan kerja adalah saat pekerja mempunyai sikap yang bagus terhadap pekerjaannya, yang meliputi emosi dan perilaku karyawan. Afandi (2018:82) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa dimensi yaitu pekerjaan, upah, promosi, supervisor dan rekan kerja.

## **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Penelitian dilakukan dengan berfokus pada karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Produksi. Menurut Arikunto & Suharsimi, (2017:173) apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, maka sampel penelitian diambil dari seluruh karyawan Departemen Produksi yang berjumlah 80 karyawan.

Sumber data primer dan sekunder juga digunakan dalam penelitian ini. Data primer diambil dari kuesioner. Data sekunder diambil dari perusahaan dan jurnal ilmiah atau hasil penelitian sebelumnya. Kuesioner dibagikan kepada responden menggunakan *Google Forms*. Hasil data dianalisis menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 25.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui korelasi serta kontribusi simultan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melengkapi analisis ini, digunakan uji statistik yang terdiri dari uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik mencakup uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Uji hipotesis digunakan untuk mengukur signifikansi hubungan antar variabel, yang meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Nilai r	Pernyataan	Nilai r	Pernyataan	Nilai r
1	X1.1	0,669	X2.1	0,767	Y1	0,570
2	X1.2	0,502	X2.2	0,419	Y2	0,670
3	X1.3	0,327	X2.3	0,408	Y3	0,418
4	X1.4	0,646	X2.4	0,594	Y4	0,651
5	X1.5	0,483	X2.5	0,651	Y5	0,560
6	X1.6	0,590	X2.6	0,471	Y6	0,621
7	X1.7	0,490	X2.7	0,683	Y7	0,490
8	X1.8	0,627	X2.8	0,614	Y8	0,683
9	X1.9	0,541	X2.9	0,541	Y9	0,623
10	X1.10	0,603	X2.10	0,611	Y10	0,503
11	X1.11	0,556	X2.11	0,604		
12	X1.12	0,571				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas, nilai r hitung > r tabel 0,220. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk ketiga variabel dinyatakan valid.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Cronbach's	Kondisi	Nilai Kritis	Keterangan
1	Stres Kerja	0,792	>		0,700	RELIABEL
2	Motivasi Kerja	0,806			0,700	RELIABEL
3	Kepuasan Kerja	0,783			0,700	RELIABEL

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) di atas nilai kritis 0,700 yang berarti seluruh variabel terbukti reliabel.

##### Analisis Deskriptif

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

No	Item	Frekuensi Jawaban	Skor	Keterangan
----	------	-------------------	------	------------

		SR	R	CT	T	ST	Total		
		1	2	3	4	5	Frekuensi		
1	X1.1	0	3	11	15	51	80	354	Sangat Tinggi
2	X1.2	1	3	24	42	10	80	297	Tinggi
3	X1.3	1	0	31	32	16	80	302	Tinggi
4	X1.4	1	4	22	24	29	80	316	Tinggi
5	X1.5	1	1	16	33	29	80	328	Tinggi
6	X1.6	1	2	15	37	25	80	323	Tinggi
7	X1.7	1	1	16	31	31	80	330	Tinggi
8	X1.8	1	2	18	30	29	80	324	Tinggi
9	X1.9	0	4	22	35	19	80	309	Tinggi
10	X1.10	1	2	19	31	27	80	321	Tinggi
11	X1.11	2	1	24	31	22	80	310	Tinggi
12	X1.12	0	3	14	45	18	80	318	Tinggi
<b>Jumlah Skor</b>								3.832	
<b>Rata-rata jumlah skor</b>								319	Tinggi

Rentang Skala Variabel Stres Kerja	
Kelas	Kategori
80 sampai 144	Sangat Rendah
144,1 sampai 208	Rendah
208,1 sampai 272	Cukup Tinggi
272,1 sampai 336	Tinggi
336,1 sampai 400	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis deskriptif variabel stres kerja, indikator dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan 1, yaitu "Tuntutan kualitas produksi," dengan skor 354. Sementara itu, indikator dengan skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu "Tuntutan target produksi," dengan skor 297. Dari 12 pernyataan yang dijawab oleh 80 responden, jumlah skor keseluruhan mencapai 3.832, dengan nilai rata-rata sebesar 319, yang termasuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

No	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	X2.1	3	1	9	24	43	80	343	Sangat Baik
2	X2.2	0	2	29	26	23	80	310	Baik
3	X2.3	1	1	15	38	25	80	325	Baik
4	X2.4	1	3	10	34	32	80	333	Baik
5	X2.5	2	1	22	29	26	80	316	Baik
6	X2.6	0	2	12	35	31	80	335	Baik
7	X2.7	2	3	17	28	30	80	321	Baik
8	X2.8	2	1	24	25	28	80	316	Baik

9	X2.9	1	1	18	35	25	80	322	Baik
10	X2.10	1	2	14	39	24	80	323	Baik
11	X2.11	1	2	25	22	30	80	318	Baik
<b>Jumlah Skor</b>								3.562	
<b>Rata-rata jumlah skor</b>								324	Baik

Kelas	Kategori
80 sampai 144	Sangat Tidak Baik
144,1 sampai 208	Tidak Baik
208,1 sampai 272	Cukup Baik
272,1 sampai 336	Baik
336,1 sampai 400	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja, indikator dengan skor tertinggi terdapat pada item pernyataan 1, yaitu "Pemberian gaji," dengan skor 343. Sementara itu, skor terendah terdapat pada item pernyataan 2, yaitu "Pemberian bonus," dengan skor 310. Dari 11 pernyataan yang dijawab oleh 80 responden, jumlah keseluruhan skor adalah 3.562, dengan nilai rata-rata sebesar 324, yang termasuk dalam kategori baik.

**Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No	Item	Frekuensi Jawaban					Total Frekuensi	Skor	Keterangan
		STP	TP	CP	P	SP			
		1	2	3	4	5			
1	Y1	1	1	13	34	31	80	333	Puas
2	Y2	3	2	21	34	20	80	306	Puas
3	Y3	0	1	18	35	26	80	326	Puas
4	Y4	0	5	19	30	26	80	317	Puas
5	Y5	2	1	21	36	20	80	311	Puas
6	Y6	2	1	15	36	26	80	323	Puas
7	Y7	0	2	21	30	27	80	322	Puas
8	Y8	2	3	15	32	28	80	321	Puas
9	Y9	1	2	10	41	26	80	329	Puas
10	Y10	1	2	18	36	23	80	318	Puas
<b>Jumlah Skor</b>								3.206	
<b>Rata-rata jumlah skor</b>								321	Puas

Kelas	Kategori
80 sampai 144	Sangat Tidak Puas
144,1 sampai 208	Tidak Puas
208,1 sampai 272	Cukup Puas
272,1 sampai 336	Puas
336,1 sampai 400	Sangat Puas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, indikator dengan nilai skor tertinggi terdapat pada item pernyataan 1, yaitu "Tantangan pekerjaan," dengan skor 333. Sementara itu, indikator dengan skor terendah terdapat pada item pernyataan 2, yaitu "Variasi pekerjaan," dengan skor 306. Dari 10 item pernyataan yang dijawab oleh 80 responden, jumlah skor keseluruhan adalah 3.206, dengan nilai rata-rata sebesar 321, yang termasuk dalam kategori puas.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	80	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53105778
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.072
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 9 hasil uji normalitas, diperoleh nilai sig sebesar 0,200 > 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.145	6.894
	Motivasi Kerja	.145	6.894

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji multikolinieritas, nilai toleransi variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,145 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 6,894 < 10, yang berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.475	.803		.592	.556
	Stres Kerja	.049	.044	.331	1.119	.267
	Motivasi Kerja	-.035	.043	-.238	-.803	.425

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 11 hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel stres kerja (X1) sebesar 0,267 > 0,05 dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,425 > 0,05. Ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 12. Hasil Nilai Koefisien Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.315	1.478		.214	.831
1	Stres Kerja	.387	.080	.433	4.809	.000
	Motivasi Kerja	.477	.080	.539	5.992	.000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil nilai koefisien regresi linier berganda, diperoleh hasil masing-masing nilai koefisien, sehingga dapat disusun persamaan:

**Y (Kepuasan Kerja) = 0,315 + 4,809 Stres Kerja + 5,992 Motivasi Kerja + ε**

1. Konstanta (0,315): menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja diperkirakan sebesar 0,315.
2. Koefisien Stres Kerja (4,809): menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja, akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 4,809 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Ini berarti stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja.
3. Koefisien Motivasi Kerja (5,992): menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 5,992 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat kepuasan kerja.

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)**

**Tabel 13. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.315	1.478		.214	.831
1	Stres Kerja	.387	.080	.433	4.809	.000
	Motivasi Kerja	.477	.080	.539	5.992	.000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 13 hasil uji t (uji parsial), dapat dijabarkan seperti berikut:

1. Variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,809 > t tabel 1,991.
2. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,992 > t tabel 1,991.

**Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

**Tabel 14. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>	
--------------------	--

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1862.363	2	931.182	387.182	.000 <sup>b</sup>
	Residual	185.187	77	2.405		
	Total	2047.550	79			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji F (uji simultan), menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F hitung  $387,182 > F$  tabel  $3,115$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.910	.907	1.551

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 15 hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,910 atau 91 %, yang mengindikasikan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 91 %, sedangkan 9 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

##### 1. Pembahasan variabel stres kerja

Hasil analisis deskriptif variabel stres kerja menunjukkan bahwa dari 12 item pernyataan yang dijawab oleh 80 responden, jumlah skor keseluruhan mencapai 3.832, dengan nilai rata-rata sebesar 319, yang termasuk dalam kategori tinggi.

##### 2. Pembahasan variabel motivasi kerja

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa dari 11 item pernyataan yang dijawab oleh 80 responden, jumlah skor keseluruhan mencapai 3.562, dengan nilai rata-rata sebesar 324, yang termasuk dalam kategori baik.

##### 3. Pembahasan variabel kepuasan kerja

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan yang dijawab oleh 80 responden, jumlah skor keseluruhan mencapai 3.206, dengan nilai rata-rata sebesar 321, yang termasuk dalam kategori puas.

#### Analisis Verifikatif

##### 4. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $4,809 > t$  tabel  $1,991$ . Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dyanto & Sitorus, 2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering.

### 5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $5,992 > t$  tabel  $1,991$ . Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuriatun & Nugroho, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Niaga Abadi (JNT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.

### 6. Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $387,182 > F$  tabel  $3,115$ . Dengan demikian, hipotesis (H3) diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silalahi & Dianti, 2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bidang jasa teknik di PT Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja pada karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ termasuk dalam kategori tinggi.
2. Motivasi kerja pada karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ termasuk dalam kategori baik.
3. Kepuasan kerja pada karyawan Departemen Produksi di Perusahaan XYZ termasuk dalam kategori puas.
4. Secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $4,809 > t$  tabel  $1,991$ .
5. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $5,992 > t$  tabel  $1,991$ .
6. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  serta  $F$  hitung  $387,182 > F$  tabel  $3,115$ .

### Saran

Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan aspek dari masing-masing variabel adalah:

1. Perusahaan perlu mengelola stres kerja secara efektif dengan membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan, meningkatkan komunikasi yang terbuka dan konstruktif antar karyawan, serta memperkuat otoritas kerja dalam tim guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif sehingga target dapat tercapai.
2. Penting bagi perusahaan untuk memberikan apresiasi yang lebih baik kepada karyawan guna meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan dan insentif bagi karyawan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu adanya rotasi dan pelatihan agar karyawan dapat mengeluarkan potensi terbaiknya.

### Daftar Pustaka

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan

- Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- Anisa, N., & Yuliawati, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Crown Api Internasional. *Jurnal Mahasiswa Manajemen ...*, 2(3), 468–482.  
<http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/view/694%0Ahttps://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/694/504>
- Arikunto, & Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Chandra, A., & Syardiansah, M. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, 6(1), 92–101.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Griffin, R. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. . Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, F. (2022). *Psikologi Industri: Pendekatan pada Motivasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nuraini, F., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2024). The Influence Of Workload And Job Stress On Employee Performance At The Karawang State Attorney's Office. *International Journal of Management, Economic, Business and Accounting*, 3(2), 1–17.
- Nusran, M. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Prasetio, A. P., Agathanisa, C., & Luturlean, B. S. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239.  
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Putri, M. D. F., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2023). The Influence of Motivation, Communication and Job Stress on Employee. *International Journal of Management Research and Economics*, 2(1), 141–152. <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v2i1.1343>
- Rahma, S., & Siswani, N. (2022). *Psikologi Motivasi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior 17th edition*. England Jersey: Pearson Education Inc.
- Safitri, N., & Astutik, S. (2019). *Manajemen Stres dan Beban Kerja*. Malang: UMM Press.
- Silalahi, E. E., & Dianti, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di Pt. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. 20(1), 105–123.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, E., & Al., E. (2023). *Motivasi dan Produktivitas Kerja*. Malang: UMM Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tentama, F., Subardjo, & Dewi, L. (2020). The correlation between work motivation and job satisfaction of the academic staffs. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 2295–2297.
- Vanchapo, L. (2020). *Manajemen Stres Kerja di Organisasi*. Surabaya: Graha Ilmu.

- Vanessa, & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Yuriatun, & Nugroho, M. A. S. (2023). Yuriatun Muhammad Awal Satrio Nugroho Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(4), 1304–1327.