



## **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK AREA CABANG BUDURAN SIDOARJO**

**Ivana Mei Yulianti**

STIE Mahardhika Surabaya

**Tri Wahjoedi**

STIE Mahardhika Surabaya

**Parwita Setya Wardhani**

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis: [ivanamei30@gmail.com](mailto:ivanamei30@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine the effect of work stress, workload and job satisfaction on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Branch Buduran Sidoarjo. This type of research is quantitative. The population studied in this study were all employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Branch Buduran Sidoarjo. The number of samples in this study was 86 respondents. The sample collection technique in this study was carried out by probability sampling. The data collection technique used in this study was a questionnaire distributed to all employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Branch Buduran Sidoarjo. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS (statistical Product and Services Solution) software version 29.0. The results of the study indicate that the work stress variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value =  $7.547 > t\text{-table } 1.989$ , the workload variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value =  $7.121 > t\text{-table } 1.989$ , and the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of  $6.158 > t\text{-table } 1.989$ . From the three results, it shows that work stress, workload and job satisfaction on employee performance have a partial effect. For simultaneous testing, the results obtained that all variables together have a significant effect on employee performance

**Keywords:** Motivation, Career Development, Work Environment, Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS (statistic Product and Services Solution) versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung =  $7.547 > t\text{- tabel } 1.989$ , variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung =  $7.121 > t\text{-tabel } 1.989$ , dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $6.158 > t\text{-tabel } 1.989$ . Dari ketiga hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial. Untuk pengujian secara simultan,

diperoleh hasil bahwa semua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi hal krusial agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan (Putri, 2022).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja muncul akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Meskipun dalam batas tertentu stres dapat memacu prestasi (eustress), namun umumnya stres berdampak negatif terhadap kondisi fisik dan mental karyawan. Stres yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kesalahan kerja, dan menurunkan produktivitas (Suratmiati, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meminimalkan tingkat stres agar karyawan dapat bekerja lebih efektif.

Selain stres kerja, beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan potensi kesalahan. Sebaliknya, analisis beban kerja yang tepat dapat membantu perusahaan menentukan jumlah pekerjaan dan tenaga kerja yang ideal agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien (Vanchapo, 2020; Apriyani et al., 2023). Dengan pengaturan beban kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan merasa dihargai atas kontribusinya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja, yaitu perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang baik, disiplin, serta memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan (Simanjuntak & Sitio, 2021; Handayani & Puji Astuti, 2023). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan penurunan kinerja, meningkatnya tingkat absensi, dan rendahnya semangat kerja (Nur Isnawati, 2020).

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Cabang Buduran Sidoarjo menjadi lokasi penelitian karena ditemukan berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, karyawan mengalami tekanan kerja tinggi, beban kerja berlebih, dan kepuasan kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari meningkatnya keterlambatan, kesalahan administrasi, keluhan pelanggan, serta tingginya tingkat absensi. Tekanan target yang tinggi tanpa dukungan memadai menyebabkan stres, sementara jam kerja panjang dan tuntutan berlebihan menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Area Buduran Sidoarjo.”**

## **KAJIAN TEORI**

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Menurut Robbins (2012) dalam (Andriyani & Manuati Dewi, 2020), mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Menurut Cooper dalam Rieuwpassa et al. (2021), terdapat dua kelompok dimensi stres kerja, yaitu stressor individu dan stressor organisasi. Pada stressor individu, indikatornya meliputi:

- 1) Konflik rumah-pekerjaan, yaitu ketika masalah pribadi dan pekerjaan saling bercampur sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas.
- 2) Faktor interpersonal, seperti kurangnya dukungan sosial, munculnya kecemburuhan, konflik, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- 3) Pengembangan karir, yaitu stres yang timbul akibat promosi jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
- 4) Hubungan interpersonal, yakni kualitas interaksi antar rekan kerja yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

### **Beban Kerja**

Munandar (2001) dalam (Badrianto et al., 2022) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Teori Menurut Gibson (2019) dalam (Ahsani et al., 2020) beban kerja berlebihan (work overload) merupakan pekerjaan yang terlalu banyak dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu atau tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan tenaga yang lebih.

Menurut Putra (2012) dalam Husain (2022), indikator beban kerja terdiri dari empat aspek, yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai, yaitu persepsi individu terhadap besarnya target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan, mencakup pandangan terhadap situasi kerja seperti pengambilan keputusan cepat, penanganan kerusakan mesin, dan keharusan bekerja di luar jam kerja.
- 3) Penggunaan waktu, yaitu durasi kerja yang digunakan untuk menyelesaikan tugas, termasuk jam kerja yang melebihi batas normal.
- 4) Standar pekerjaan, yakni persepsi individu mengenai tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai waktu dan kualitas yang telah ditetapkan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Siagian (2011) dalam (Mohamad Kiki Baehaki, 2020), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Handoko (2010) dalam (Irma Muhammad, 2020), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

karyawan memandang pekerjaan merekaPenerangan, adalah cukupnya cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja. Penerangan yang memadai memberikan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Robbins dalam Yuliantini & Santoso (2020), indikator kepuasan kerja meliputi lima aspek, yaitu:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu persepsi karyawan mengenai kesesuaian antara upah yang diterima dengan usaha dan posisi pekerjaan.
2. Kepuasan terhadap sikap atasan, mencakup sejauh mana atasan memberikan perhatian, bantuan, dan dorongan kepada bawahan.
3. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yakni tingkat kesempatan belajar, tanggung jawab, serta tantangan yang diberikan dalam pekerjaan.
4. Kepuasan terhadap promosi, berhubungan dengan peluang untuk maju dalam jenjang karier dan memperoleh penghargaan yang adil.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja mampu mendukung secara sosial dan teknis, serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

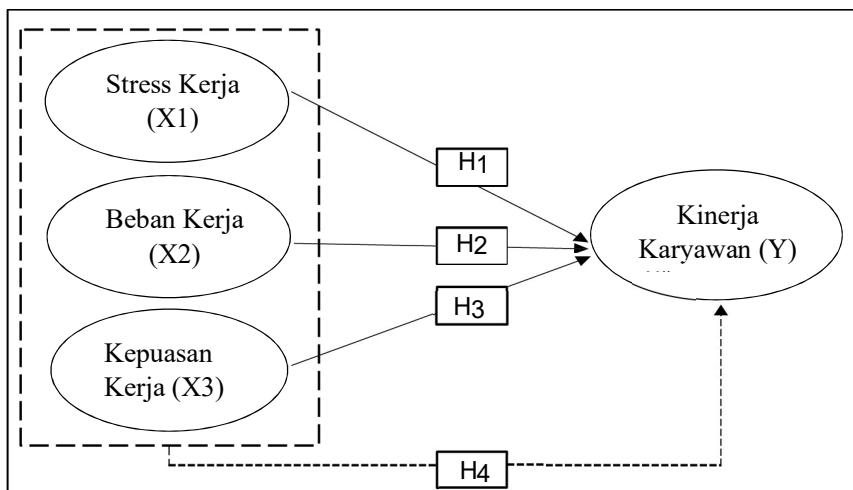
### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam (Nurdin, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2016:260) dalam (Suyono and Irawan, 2023) berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas  
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## HIPOTESIS PENELITIAN

H1 = Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Area Buduran Sidoarjo.

H2 = Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Area Buduran Sidoarjo.

H3= Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Area Buduran Sidoarjo.

H4 = Stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Area Buduran Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT. Ekadharma International Tbk yang berjumlah 110 orang.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 86 karyawan pada PT. Milagros Indonesia Megah. dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternatif jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Uji Validitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Stres Kerja (X1)</b>	X1.1	0.803	0.212	Valid
	X1.2	0.800	0.212	Valid
	X1.3	0.784	0.212	Valid
	X1.4	0.801	0.212	Valid
	X1.5	0.840	0.212	Valid
	X1.6	0.838	0.212	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>	X2.1	0.862	0.212	Valid
	X2.2	0.808	0.212	Valid
	X2.3	0.781	0.212	Valid
	X2.4	0.871	0.212	Valid
	X2.5	0.880	0.212	Valid
<b>Kepuasan Kerja (X3)</b>	X3.1	0.793	0.212	Valid
	X3.2	0.790	0.212	Valid
	X3.3	0.833	0.212	Valid
	X3.4	0.854	0.212	Valid
	X3.5	0.804	0.212	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.806	0.212	Valid
	Y2	0.794	0.212	Valid
	Y3	0.827	0.212	Valid
	Y4	0.734	0.212	Valid
	Y5	0.721	0.212	Valid
	Y6	0.836	0.212	Valid
	Y7	0.734	0.212	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Uji validitas membuktikan semua pertanyaan yang dirancang untuk menilai stres kerja, beban kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti valid.

### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.896	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.895	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.874	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.892	Reliabel

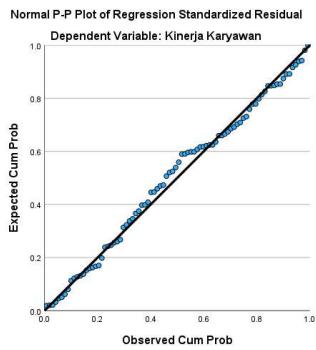
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,06. Oleh karna itu instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dinyatakan reliabel.

## **Uji Asumsi Klasik**

### **1. Uji Normalitas**

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**

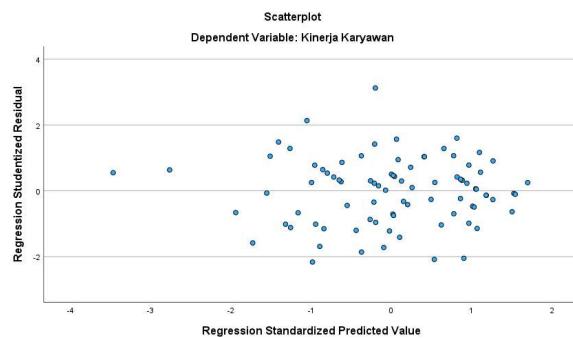


Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

### **2. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 2 hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.030	1.992		1.019	.311		
	Stres Kerja	.395	.052	.470	7.547	<.001	.939	1.064
	Beban Kerja	.447	.063	.440	7.121	<.001	.953	1.049
	Kepuasan Kerja	.389	.063	.375	6.158	<.001	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan dari nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian antara variabel stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja tidak terjadi Multikolonieritas.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4 Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.030	1.992		1.019	.311
	Stres Kerja	.395	.052	.470	7.547	<.001
	Beban Kerja	.447	.063	.440	7.121	<.001
	Kepuasan Kerja	.389	.063	.375	6.158	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 29, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2.030 (\alpha) + 0.395 (X_1) + 0.447 (X_2) + 0.389 (X_3) + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2.030 artinya, apabila variabel stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo sebesar 2.030.
- 2)  $\beta_1$  ( $X_1$ ) sebesar 0.395 artinya, apabila variabel stres kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.395.
- 3)  $\beta_2$  ( $X_2$ ) sebesar 0.447 artinya, apabila variabel beban kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.447.
- 4)  $\beta_3$  ( $X_3$ ) sebesar 0.389 artinya, apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.389.

## **Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.690	1.730

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,701 atau 70,1%, hal ini mengartikan bahwa besarnya persentase pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo sebesar 70,1%. Sedangkan sisanya 29,9% (100-70,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji T**

**Tabel 6 Hasil Uji T**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2.030	1.992	1.019	.311
	Stres Kerja	.395	.052	.470	7.547 <.001
	Beban Kerja	.447	.063	.440	7.121 <.001
	Kepuasan Kerja	.389	.063	.375	6.158 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

- 1) Stres Kerja (X1) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 7.547 > 1.989, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo .
- 2) Beban Kerja (X2) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 7.121 > 1.989, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo.
- 3) Kepuasan Kerja (X3) nilai sig = 0.001 < 0.05 dan t-hitung = 6.158 > 1.989, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo.

## Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.197	3	192.066	64.146	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	245.523	82	2.994		
	Total	821.721	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 29, 2025

Dari tabel diatas untuk Nilai sig = 0.001 < 0.05 dan f-hitung 64.146 > 2.72, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo (t-hitung 7.547 > t-tabel 1.989; sig. 0.001 < 0.05). Temuan ini sejalan dengan Apriyani et al. (2023) dan Suratmiati (2020) yang menyebutkan bahwa stres kerja dalam kadar tertentu dapat menjadi dorongan positif (*eustress*) untuk meningkatkan kinerja, namun jika berlebihan dapat menurunkan produktivitas.

Indikator tertinggi menunjukkan bahwa struktur organisasi yang jelas membuat karyawan merasa tenang dan fokus dalam bekerja, sedangkan indikator terendah menunjukkan kesulitan sebagian karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat beban kerja tinggi.

Secara keseluruhan, stres kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen stres yang efektif melalui pembagian tugas yang adil, dukungan psikologis, dan fleksibilitas waktu kerja agar karyawan tetap produktif dan bersemangat.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo (t-hitung 7.121 > t-tabel 1.989; sig. 0.001 < 0.05). Temuan ini sejalan dengan penelitian Wiwik & Subarjo (2022) serta Apriyani et al. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terukur dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja berlebihan justru menurunkan produktivitas.

Indikator tertinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa panik ketika melakukan kesalahan karena standar kerja yang tinggi dan pengawasan yang ketat. Sementara itu, indikator terendah menunjukkan bahwa sistem penjadwalan dan manajemen beban kerja belum optimal, membuat karyawan harus bekerja di luar jam istirahat saat terjadi situasi tak terduga.

Secara keseluruhan, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas individu, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menyiapkan sistem dukungan kerja agar karyawan dapat bekerja lebih fokus, tidak mudah stres, dan mencapai target secara optimal..

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo ( $t$ -hitung  $6.158 > t$ -tabel  $1.989$ ; sig.  $0.001 < 0.05$ ). Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman et al. (2025) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Indikator tertinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan, menandakan sistem penggajian yang adil dan proporsional. Namun, indikator terendah menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan karena kurangnya variasi tugas, tantangan, dan apresiasi atas hasil kerja.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menjaga kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar karyawan tetap termotivasi dan produktif.

### **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo**

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo ( $f$ -hitung  $64.146 > f$ -tabel  $2.72$ ; sig.  $0.001 < 0.05$ ). Ketiga variabel tersebut bersama-sama memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Stres kerja yang terkendali, beban kerja yang seimbang, dan kepuasan kerja yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja. Dari ketiga variabel tersebut, stres kerja menjadi faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola stres kerja dengan baik melalui pembagian tugas yang adil, waktu istirahat yang cukup, serta komunikasi yang efektif agar karyawan tetap fokus, termotivasi, dan mampu mencapai hasil kerja optimal.

## **KESIMPULAN**

- 1) Stres Kera secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo.
- 2) Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo.

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK AREA CABANG BUDURAN  
SIDOARJO.**

- 3) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo.
- 4) Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Cabang Buduran Sidoarjo.
- 5) Besarnya pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 70,1%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work Overload, Turn Over Intention, Dan Work Family Conflicts Pada Pegawai Perbankan Di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1). <https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.3401>
- Al, H., Al, H., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna Habibullah*. 2(1), 15–28.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan David. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103>
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83–100. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1253>
- Elizar, Lubis, & Yuniati. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Datu Beru. *Jurnal JUMANTIK*, 5(1), 78–89. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/6809/3121>
- Febria, B. S., Kodir, A. D., & Rachmat, A. S. (2021). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment).” *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(08), 80–95.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5, 248–257. <https://ejournal-fipung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18.
- Handayani, R., & Puji Astuti, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774–781. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.738>
- Hemmy Fauzan, Bahrul Yaman, E. R. P. (2019). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT Megah Alengga )*. 5(1).
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban KerjaTerhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Oikos-Nomos*, 15(1), 1–10.
- Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(290), 298.
- Irma Muhammad, A. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040>
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Juliantana, R. H. (2025). *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Bank Mandiri KCP Praya*. 9(1). <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i1.816>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajamen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mohamad Kiki Baehaki, A. F. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN*. 10–22.
- Nizamuddin, S., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). Bambang Kurniawan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1), 106–120.