

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI DI PABRIK KUE NUNI COOKIES, TANGERANG

Yohana Claudya, Leo Alexander Tambunan

Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Universitas Matana, Tangerang, Banten Indonesia

Email: yclaudya266@gmail.com, Leo.alexander@matanauniversity.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 2 Desember 2021 Direvisi 9 Desember 2021 Disetujui 20 Desember 2021	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) sebagai variabel bebas dengan indikator beban kerja (X1), sikap pemimpin (X2), waktu kerja (X3), konflik (X4), komunikasi (X5), dan otoritas kerja (X6) terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan perolehan data melalui hasil kuesioner yang disebarakan kepada 50 karyawan yang bekerja di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang selama pandemi berlangsung. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, di dapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang.
Kata Kunci: Stres kerja, beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, otoritas kerja, kepuasan kerja	ABSTRACT <i>This research was conducted to connect whether there is an effect of job stress (X) as an independent variable with indicators of workload (X1), leader attitude (X2), working time (X3), conflict (X4), communication (X5), and work authority (X6). on job satisfaction (Y) as the dependent variable. This study uses quantitative methods with data acquisition through the results of questionnaires distributed to 50 employees who work at the Pabrik Kue Nuni, Cookies, Tangerang during the pandemic. From the results of research that has been done, it is found that there is a significant effect of work stress on employee job satisfaction at the Pabrik Kue Nuni, Cookies, Tangerang.</i>
Keywords: Job stress, workload, leader attitude, workin time, conflict, communication, work authority, jobs satisfaction.	

Pendahuluan

Pada zaman globalisasi saat ini, semua mengalami kemajuan yang sangat pesat. Baik dalam bidang teknologi maupun ekonomi semua sudah mengalami perkembangan (Fonna, 2019). Hal ini mempengaruhi didalam dunia pekerjaan, dimana setiap perusahaan harus bersaing lebih keras untuk mencapai tujuannya (Riniwati, 2016). Salah satunya adalah dengan meningkatkan komposisi dalam menata Sumber Daya Manusia yang mereka punya, karena Sumber Daya Manusia

merupakan harta yang paling utama dalam suatu perusahaan (Steven & Prasetyo, 2020).

Menurut (Fardah & Ayuningtias, 2020) sumber daya manusia merupakan bagian utama dalam menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan harus menempatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di perusahaannya untuk membantu mencapai tujuan.

Perusahaan atau organisasi yang mempunyai citra yang baik akan memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi juga (Soegandhi, 2013). Sedangkan jika

sebuah perusahaan memiliki karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang kurang akan membawa dampak buruk bagi perusahaan itu sendiri (Fardah & Ayuningtias, 2020).

Banyak sebab yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah tingkat stres karyawan. Stres kerja adalah dimana suatu kondisi tidak nyaman yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan yang ada di perusahaan tersebut (Andika & Irmayanti, 2021).

Pada akhir Desember 2019, dunia dikejutkan dengan munculnya *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2) yang pertama kali muncul di kota Wuhan, China. Banyak perusahaan yang mengalami kerugian, tidak hanya perusahaan-perusahaan besar tetapi pengusaha kecil juga merasakan akibatnya (Hadiwardoyo, 2020). Pabrik Kue Nuni Cookies bertempat di Larangan, Tangerang salah satu pabrik rumahan yang merasakan dampak dari wabah ini.

Salah satu dampak selama pandemi yang dirasakan pabrik rumahan Nuni Cookies yang bertempat di Tangerang ini adalah penurunan jumlah pesanan yang signifikan hal ini membuat pabrik tersebut mengalami kerugian, hal tersebut sejalan dengan ungkapan (Alfin, 2021). Selain itu, menurut (Farihiyyah & Musthofa, 2020) selama pandemi pemerintah Indonesia yang telah menetapkan kebijakan baru lockdown membuat jam kerja dipabrik kue Nuni Cookies ini mengalami penurunan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hidayati, 2021) Tujuan penelitian

ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dengan indikator beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan sumber data melalui hasil kuesioner (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, hal yang menjadi objek penelitian adalah stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang. Pabrik kue Nuni Cookies ini berada di Jl. Subur no. 81 rt 02 rw 01, Larangan Utara, Kota Tangerang, Banten. Populasi adalah seluruh wilayah yang terdiri atas: suatu objek yang mempunyai ciri atau karakteristik tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk di teliti dan kemudian ditarik ke simpulannya (Kartika et al., 2019). Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian dari karakteristik yang sudah ditentukan dalam populasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner, sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan Chronbach's Alpha (Janna & HERIANTO, 2021). Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan Software SPSS versi 26 for Windows dengan hasil bahwa instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

Tabel 1
One -Sample Kolmogorov- Smimov Test

N	50
---	----

Normal parametrs	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99993970
Most Extreme Differenoes	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	.072
Test Statistic		.110
Asymp.Sig. (-2tailed)		.185
a. Test distribution is normal		
b. Caloulated from data		
c. Liliefors significance correction		

Sumber : data primeryang diolah dengan SPSS 26, 2020

Dari hasil tabel diatas menunjukan bahwa $0,185 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa nilai berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel. 2
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

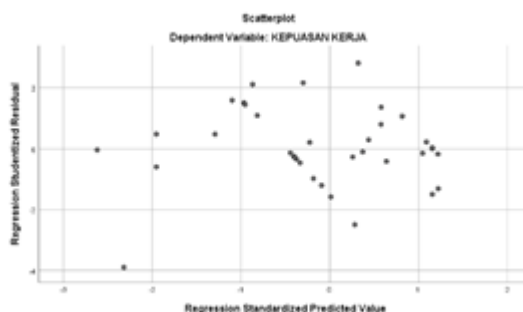
Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients Beta	T	Sig	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
		B	Std. Error					
1	(constant)	1.142	2.666		428	.670		
	Beban kerja	1.127	267	.382	3.855	.000	.248	4.030
	Sikap pemimpin	208	167	.179	1.241	.221	.118	8.496
	Waktu kerja	309	137	.260	.257	.029	.183	5.466
	Konflik	075	103	.054	.728	.470	.442	2.265
	Komunikasi	950	202	.591	4.706	.000	.154	6.475
	Otoritas kerja	345	555	.065	.622	.538	.222	4.514

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Dari data yang sudah di dapatkan, dapat diketahui bahwa semua variable bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10,

dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang didapatkan, dapat dilihat dari gambar 1 diatas. Menurut data yang sudah diolah dengan SPSS 26 melalui grafik scatterplot, tampilan pola grafik yang didapat

menyebar dan tidak membentuk pola apapun. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari terjadinya masalah heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Table 3
Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized	Coefficients Std.	standardized Coefficients
		B	Error	Beta
1	(constant)	1.142	2.666	
	Beban kerja	1.127	267	382
	Sikap pemimpin	208	167	197
	Waktu kerja	309	137	260
	Konflik	075	103	054
	Komunikasi	950	202	591
	Otoritas kerja	350	555	.065

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

$$Y = 1.142 + 1,127X_1 + 0,208X_2 - 0,309X_3 + 0,075X_4 + 0,950X_5 + 0,345X_6$$

terikat pada variabel bebas maupun pada variabel terikat.

Nilai konstanta sebesar 1.142 artinya nilai ini bersifat konstan artinya tidak

6. Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.954	.911	.898	2.03111
a. Prediction (constants), otoritas kerja, konflik, beban kerja, komunikasi, waktu kerja, sikap pemimpin				

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa data yang sudah diolah memiliki nilai r square sebesar 0,911 yang artinya 91,1% variabel dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja (X1), sikap pemimpin (X2), waktu kerja (X3), konflik (X4), komunikasi (X5), dan otoritas kerja (X6).

7. Uji Hipotesis

**Tabel 5. Uji T
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients Beta	T	Sig	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
		B	Std. Error					
1	(constant)	1.142	2.666		428	.670		
	Beban kerja	1.127	267	.382	3.855	.000	.248	4.030
	Sikap pemimpin	208	167	.179	1.241	.221	.118	8.496
	Waktu kerja	309	137	.260	257	.029	.183	5.466
	Konflik	075	103	.054	728	.470	.442	2.265
	Komunikasi	950	202	.591	4.706	.000	.154	6.475
	Otoritas kerja	345	555	.065	.622	.538	.222	4.514

**Table 6
Uji F**

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	f	Sig
1	Regression	1806.527	6	301.088	72.984	.000 ^b
	Residual	177.393	43	4.125		
	Total	1983.920	49			
a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja						
b. Prediction (constants), otoritas kerja, konflik, beban kerja, komunikasi, waktu kerja, sikap pemimpin						

Dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh beban kerja (X1), sikap pemimpin (X2), waktu kerja (X3), konflik (X4), komunikasi (X5), dan otoritas kerja (X6) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $72,984 > F$ tabel 2,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 dapat diterima. Maka Stres Kerja (X) dengan indikator beban kerja (X1), sikap pemimpin (X2), waktu kerja (X3), konflik (X4), komunikasi (X5), dan otoritas kerja (X6) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian

yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang dengan hasil thitung sebesar 3,855 dengan ttabel 2,017.

Penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa sikap pemimpin (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang dengan hasil thitung sebesar 1,241 dengan ttabel 2,017. Penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa waktu kerja (X3) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang dengan hasil thitung sebesar 0,257 dengan ttabel 2,017.

Penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa konflik (X4) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni

Cookies, Tangerang dengan hasil thitung sebesar 0,728 dengan ttabel 2,017. Penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa komunikasi (X5) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang dengan hasil thitung sebesar 4,706 dengan ttabel 2,017.

Dalam penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa otoritas kerja (X6) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang dengan hasil thitung sebesar 0,622 dengan ttabel 2,017. Dalam penelitian yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa stres kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi di Pabrik Kue Nuni Cookies, Tangerang dengan hasil nilai F hitung 72,984 > F tabel 2,30.

Bibliografi

- Alfin, A. (2021). Analisis Strategi UMKM Dalam Menghadapi Krisis Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1543–1552. [Google Scholar](#)
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298–306. [Google Scholar](#)
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. [Google Scholar](#)
- Farihiyyah, F., & Musthofa, M. B. (2020). Penerapan Analisis SWOT Sebagai Strategi Dalam Menghadapi Dampak Perekonomian Masyarakat Di Era Pandemi. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 3(2), 43–54. [Google Scholar](#)
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 Dalam Berbagai Bidang*. Guepedia. [Google Scholar](#)
- Hadiwardoyo, W. (2020). Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19. *Baskara: Journal Of Business And Entrepreneurship*, 2(2), 83–92. [Google Scholar](#)
- Hidayati, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Mount Scopus Indonesia)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta. [Google Scholar](#)
- Janna, N. M., & HERIANTO, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. [Google Scholar](#)
- Kartika, Y. D., Rizani, D. A., & Sibuea, R. T. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 345–357. [Google Scholar](#)
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press. [Google Scholar](#)
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819. [Google Scholar](#)
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*

Pendidikan. Alfabeta CV. [Google Scholar](#) Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Yohana Claudya, Leo Alexander Tambunan (2021).

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

