

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684  
 JUMANDIK, Vol. 4, No. 1, September 2025  
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra  
 Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan



## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XINGHAO TECHNOLOGY TANGERANG SELATAN

Aura Aleyda Setiadi<sup>1\*</sup>, Nurdinni Tilova<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang;

Email: [aurasetiadi789@gmail.com](mailto:aurasetiadi789@gmail.com), [dosen02216@unpam.ac.id](mailto:dosen02216@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian dalam skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xinghao Technology Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 110 orang, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji  $t$  dan uji  $F$ ). Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 49,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,958 > 1,982$ ). Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi 18,8% dan uji hipotesis  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,989 < 1,982$ ). Secara simultan, kedua variabel ini mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 18,972 + 0,532X_1 + 0,006X_2$  dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,7% mengindikasikan 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Kepuasan kerja dan stress kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja sebesar 49,7%. Uji hipotesis diperoleh dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,598 > 3,08$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.

### Abstract

*The research in this thesis aims to analyze the influence of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Performance at PT Xinghao Technology, South Tangerang. The method used in this study is a saturated sample with a population of 110 people, where all members of the population are used as respondents. Data collection techniques are carried out through observation and questionnaire distribution. The data obtained are analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests ( $t$ -test and  $F$ -test). The results show that Job Satisfaction has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 49.7% and the hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table ( $5.958 > 1.982$ ). Job stress does not significantly influence employee performance, with a determination coefficient value of 18.8% and a hypothesis test of  $t$  count  $<$   $t$  table ( $-1.989 < 1.982$ ). Simultaneously, these two variables influence Employee Performance ( $F$  count  $>$   $F$  table) with a regression equation of  $Y = 18.972 + 0.532X_1 + 0.006X_2$  and a determination coefficient value of 49.7% indicating that 50.3% is influenced by other factors. This means that if there is an increase in the variables of Job Satisfaction and Job Stress, it will affect employee performance. The variable that has the most dominant influence on employee performance is the job satisfaction variable of 49.7%. The hypothesis test is obtained from the value of  $F$  count  $>$   $F$  table ( $17.598 > 3.08$ ). So it can be concluded that Job Satisfaction ( $X_1$ ) and Job Stress ( $X_2$ ) simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Job Satisfaction; Job Stress; Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Agar dapat berkembang atau setidaknya bertahan dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat, bisnis harus terus berupaya untuk tetap kompetitif. Mengingat situasi ini, sudah seharusnya

perusahaan mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk menghadapi persaingan internasional ini. Memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan sendiri merupakan strategi kunci untuk memenangkan persaingan.

Menurut Gibb (2017:25), sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam organisasi, karena mereka adalah penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, Barney (2018:45) menekankan bahwa perusahaan yang mampu mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki keterampilan tinggi akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Robbins dan Judge (2020:34), yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi serta komitmen terhadap pekerjaannya akan memberikan dampak signifikan pada perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya mampu berkompeten, tetapi juga memiliki etos kerja yang kuat serta tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pengembangan SDM melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan pemberian motivasi kerja menjadi langkah strategis yang harus dilakukan agar perusahaan dapat bersaing dalam pasar global yang terus berkembang.

Dalam hal sumber daya manusia, sudah diketahui secara umum bahwa pekerja yang bahagia dengan pekerjaannya akan bekerja melebihi apa yang dituntut dari mereka, dan mereka juga akan lebih termotivasi, menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, dan lebih sering berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Menurut Sri Widodo (2015:1) sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan adalah PT. Xinghao Technology, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pinjaman online. Saat ini, PT. Xinghao Technology menghadapi tantangan yang sangat berat. Industri pinjaman online seringkali menghadapi tuntutan waktu yang ketat untuk memproses aplikasi pinjaman dan melakukan penagihan. Karyawan mungkin merasa terbebani tertekan untuk memenuhi target dan tenggat waktu, yang dapat berdampak negative pada tingkat kepuasan dan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara ataupun observasi lapangan, pihak atasan menjelaskan masih terdapat karyawan yang kinerjanya masih kurang maksimal. Hal tersebut dilihat dari kurangnya pencapaian target pinjaman online, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan konsumen dalam menggunakan jasa pinjaman online PT. Xinghao Technology dan berimbas pada pendapatan Perusahaan mengalami naik turun disetiap bulan ataupun tahun dan jelas akan merugikan Perusahaan.

Berdasarkan data wawancara dengan manager PT Xinghao Technology mengenai kinerja karyawan di PT Xinghao Technology, kinerja karyawan call center di PT Xinghao Technology mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Karyawan dinilai lebih responsif dan mampu menangani lebih banyak panggilan tanpa mengurangi kualitas layanan. Namun, masih ada beberapa karyawan yang kesulitan mencapai target secara konsisten, terutama karena beban kerja yang tinggi. Faktor-faktor seperti tekanan target, kondisi mental, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat memengaruhi naik turunnya kinerja mereka. Perusahaan juga sempat mengalami penurunan kinerja secara keseluruhan akibat restrukturisasi internal, namun tetap berusaha menjaga motivasi karyawan melalui pemberian insentif bulanan dan bonus tahunan. Hal ini menjadi bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target kerja.

**Tabel 1 Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Xinghao Technology**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Responden
1	Tugas dan tanggung jawab keryawan jelas dan sesuai dengan kemampuan	17	56,7%	13	43,3%	30
2	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan	7	23,3%	23	76,7%	30
3	Karyawan memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dalam menyelesaikan tugas	23	76,7%	7	23,3%	30

4	Komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik	11	36,7%	19	63,3%	30
5	Peluang promosi di Perusahaan ini terbuka dan jelas bagi semua karyawan	10	33,3%	20	66,7%	30

Sumber: Karyawan PT Xinghao Technology

Dari data pra-survei tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan memberikan penilaian positif terhadap hubungan dengan rekan kerja, di mana sebagian besar merasa rekan kerja bersikap ramah, mendukung, dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek pekerjaan juga dinilai cukup baik, dengan lebih dari separuh responden menyatakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah jelas dan sesuai dengan kemampuan mereka. Namun, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih, seperti gaji yang dinilai sesuai beban kerja oleh kurang dari seperempat responden, komunikasi dengan atasan yang belum optimal, serta peluang promosi yang dinilai terbuka dan jelas oleh hanya sepertiga responde.

**Tabel 2 Pra-Survey Stres Kerja Karyawan PT Xinghao Technology**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Responden
1	Karyawan merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya	18	60%	12	40%	30
2	Karyawan merasa pimpinan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan, terutama terkait tekanan kerja yang tinggi	19	63,3%	11	36,7%	30
3	Karyawan sering merasa kesulitan dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan	24	80%	6	20%	30
4	Konflik sering terjadi akibat perbedaan cara kerja antar tim dalam menangani pelanggan atau debitur	23	76,7%	7	23,3%	30
5	Karyawan merasa sulit memahami instruksi yang diberikan karena komunikasi yang tidak efektif dari atasan.	19	63,3%	11	36,7%	30

Sumber: Karyawan PT Xinghao Technology

Dari data pra-survei tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Namun, masih banyak karyawan yang merasakan tekanan kerja, di mana mayoritas menilai pimpinan kurang memperhatikan kesejahteraan terkait tingginya tekanan kerja. Sebagian besar juga mengaku kesulitan mengatur waktu untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Konflik kerja cukup sering terjadi, terutama akibat perbedaan cara kerja atau pendapat, dan lebih dari separuh responden merasa kesulitan memahami instruksi karena komunikasi dari atasan yang kurang efektif. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja dinilai cukup sesuai, faktor tekanan, konflik, dan komunikasi dari pimpinan perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa fenomena yang terjadi di PT. Xinghao Technology sesuai dengan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja, yang menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres kerja dan rendahnya tingkat kepuasan kerja pada pekerja dapat menyebabkan kinerja pekerja menjadi buruk.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah motde penelitian yang bedasarkan pada

dilsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan study empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3 Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.81797483
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.061
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.842
Asymp. Sig. (2-tailed)		.478

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Dari hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai residual distribusi normal. Karena nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,478 yang artinya telah melebihi ketentuan yang disebutkan yaitu sebesar 0,50.

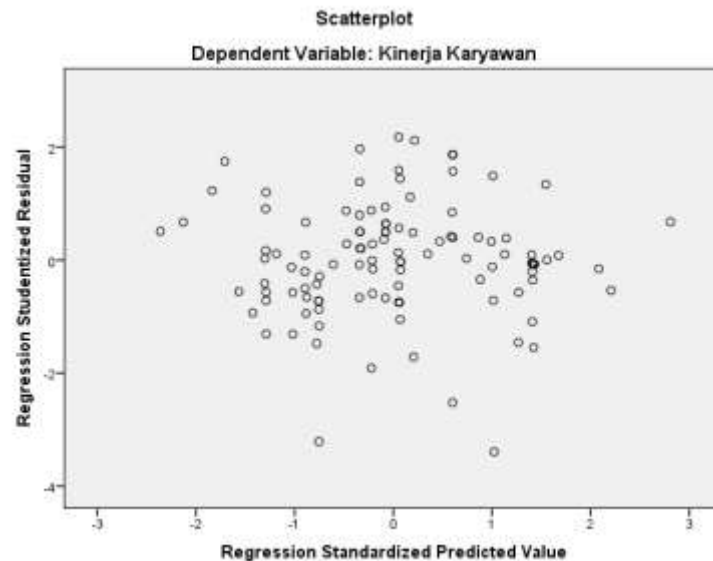
**Tabel 4 Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.850	1.177
Stres Kerja	.850	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Berdasarkan tabel Uji Multikolinearitas di atas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1,177 yang berarti nilai tersebut kurang dari 10, dan nilai Tolerance untuk variabel Job Stress dan Job Satisfaction adalah 0,850 yang berarti nilai tersebut kurang dari 1. Oleh karena itu, variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X2) dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis tanpa mengurangi validitas hasil regresi karena tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.



Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas, karena titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, dan sebaran titik tampak menyebar merata di atas dan di bawah garis nol. Oleh karena itu, model regresi penelitian ini sesuai untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstrandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.972	5.080		3.734	.000
Keppuasan Kerja	.532	.097	.500	5.492	.000
Stres Kerja	.006	.099	.006	.062	.951

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,972 + 0,532X_1 + 0,006X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel Kepuasan Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa ada efek sebesar 0,532 terhadap kinerja karyawan untuk setiap kenaikan satu unit pada ukuran kepuasan.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel stres kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa ada efek sebesar 0,006 terhadap kinerja karyawan untuk setiap kenaikan satu unit variabel stres kerja.

**Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi Correlations**

		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.497**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Nilai koefisien korelasi yang berada di antara 0,40–0,599, menurut hasil pengujian pada tabel di atas adalah 0,497, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat sedang. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih mungkin terjadi ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

**Tabel 7 Uji Koefisien Korelasi Correlations**

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.188*
	Sig. (2-tailed)		.049
	N	110	110
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.188*	1
	Sig. (2-tailed)	.049	
	N	110	110

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Nilai koefisien korelasi yang berada di antara 0,00–0,199, menurut hasil pengujian pada tabel di atas adalah -0,188, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dikategorikan lemah dan negatif karena nilai korelasi berada di antara 0,00–0,199. Ini berarti bahwa, meskipun pengaruhnya tidak terlalu substansial, kinerja karyawan lebih mungkin mengalami tekanan terkait pekerjaan yang lebih besar yang dialami seseorang.

**Tabel 8 Koefisien Korelasi Secara Simultan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Sig. F Change		
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.233	6.88140	.247	17.589	2	107	.000

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

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Koefisien korelasi, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, adalah 0,497, yang berada dalam rentang 0,40 hingga 0,599, menunjukkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai ini, yang berada dalam rentang 0,40 hingga 0,599, menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara variabel dependen dan kedua variabel independent.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi Secara Parsial Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.240	6.84959

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 49,70% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan faktor-faktor lainnya memiliki pengaruh sebesar 100% - 49,70% = 50,30%. Nilai koefisien determinasinya adalah 0,497.

**Tabel 10 Kofisien Determinasi Secara Parsial Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.188 <sup>a</sup>	.035	.026	7.75485

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,188, variabel Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,80%, sedangkan faktor lain memberikan pengaruh sebesar  $100\% - 18,80\% = 81,20\%$ .

**Tabel 11 Koefisien Determinasi Secara Simultan  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.233	6.88140

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

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,497, variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,70%, sedangkan faktor lain memberikan pengaruh sebesar  $100\% - 49,70\% = 50,30\%$ .

**Tabel 12 Uji Hipotesis Secara Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.237	2.707		7.106	.000
	Kepuasan Kerja	.529	.089	.497	5.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Kinerja karyawan PT Xinghao Technology meningkat secara signifikan ketika nilai T-Hitung > T-Tabel atau  $5,958 > 1,982$  dan nilai  $\rho < \text{Sig. } 0,05$  atau  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H1 diterima sementara Ho ditolak.

**Tabel 13 Uji Hipotesis Secara Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41.464	3.387		12.242	.000
	Stres Kerja	-.205	.103	-.188	-1.989	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas diperoleh nilai T-Hitung < T-Tabel, atau  $-1,989 < 1,982$ , dan, berdasarkan hasil tabel di atas. Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Xinghao Technology, seperti yang terlihat bahwa Ho diterima dan H2 ditolak.

**Tabel 14  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1665.850	2	832.925	17.589	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5066.841	107	47.354		
	Total	6732.691	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah Data SPSS Versi 20 (2025)

Nilai  $p < \text{Sig. } 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  dan  $F\text{-Hitung} > F\text{-Tabel}$  atau  $17,589 > 3,08$  diperoleh dari tabel di atas. Hasilnya, H3 diterima sementara Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan memengaruhi kinerja karyawan PT Xinghao Technology (Y)

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dari nilai thitung  $>$  ttabel untuk variabel kepuasan kerja (X1) atau sebesar  $5,958 > 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa, H1 diterima dan Ho ditolak. Kemudian Koefisien korelasi sebesar 0,497. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kedua faktor tersebut. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 49,7% atau 0,497 sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh beberapa hal. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) PT Xinghao Technology dipengaruhi secara signifikan oleh Kepuasan Kerja (X1).

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

Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dari nilai thitung  $<$  ttabel untuk variabel stres kerja (X2) atau sebesar  $-1,989 < 1,982$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima sedangkan Ho ditolak. Kemudian koefisien korelasinya adalah 0,188. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa korelasi antara kedua faktor tersebut sangat kecil. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,188 atau 18,8%, tetapi sisanya 81,2% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Xinghao Technology.

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

Penulis menyusun persamaan regresi yang dinyatakan sebagai  $Y = 18,972 + 0,532X1 + 0,006X2$  dari hasil analisis data penelitian. Koefisien korelasi stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X1) masing-masing adalah 0,188 dan 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan, namun kepuasan kerja menunjukkan korelasi yang relatif kuat. Estimasi pengaruh atau kontribusinya adalah 0,497 atau 49,7%, sedangkan faktor eksternal lain yang mempengaruhi sisanya sebesar 50,3% tidak dimasukkan dalam model yang dianalisis. Nilai F-tabel adalah 3,08, sedangkan nilai F-hitung yang diperoleh dari pengujian hipotesis secara simultan adalah 17,589. Ho ditolak, sedangkan H3 diterima karena nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Xinghao Technology, kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Xinghao Technology Tangerang Selatan. Berdasarkan nilai persamaan regresi  $Y = 18,972 + 0,532X1 + 0,006X2$  berdasarkan kajian data penelitian. Variabel Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X1) memiliki koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,188 dan 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki hubungan yang cukup substansial. Nilai determinasi pengaruhnya, atau kontribusinya, adalah 0,497, atau 49,7%, dengan faktor-faktor lain di luar model yang diteliti memengaruhi sisanya sebesar 50,3%. Nilai F-Tabel adalah 3,08, sedangkan nilai F-Hitung dari pengujian hipotesis simultan adalah 17,589. Ho ditolak sedangkan H3 diterima karena nilai F-Hitung  $>$  F-Tabel. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Xinghao Technology, Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki dampak simultan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15<sup>th</sup> Edition. Kogan Page.

- Barney, J. B. (2018). *Strategic Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam (2017). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibb, S. (2017). *Human Resource Development: Theory and Practice*. London: Palgrave Macmillan.
- Griffin, R. W. (2017). *Management: Principles and Practices (12th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen (Edisi II)*. Yogyakarta: BPFE. ISBN 979-503-030-2.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, T, A., & Klinger, R. (2022). *Job Satisfaction: Theoretical and Practical Approaches*. 2nd Edition. New York: Routledge.
- Keosomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Manajemen: Seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan SDM untuk mencapai tujuan organisasi*. Jakarta: Yrama Widya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Essex: Pearson Education.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Mahasiswa & Umum (Cet. 1)*. Bandung: Yrama Widya. ISBN 978-602-277-724-3.
- Ulfatin, N., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.