

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE SEWING LINE DEPARTEMENT
OF PT. X SUBANG REGENCY***

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI BAGIAN SEWING LINE PT. X KABUPATEN SUBANG**

Dian Fadilah¹, Aam Rachmat Mulyana²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Kota Cimahi, Jawa Barat^{1,2}

dianfadilah_21p148@mn.unjani.ac.id¹, aamrachmat@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

Employee job satisfaction is one of the main components in developing high-quality human resources. Based on absenteeism data of Sewing Line employees at PT. X in Subang Regency, it was found that the rate of absenteeism is relatively high, which indicates that employees may feel dissatisfied with their jobs. This study aims to determine the effect of job stress and work motivation on the job satisfaction of Sewing Line employees at PT. X in Subang Regency, both partially and simultaneously. The types of data used in this study are primary and secondary data, collected through two data collection techniques: literature study and field study. The sample was determined using the Slovin formula, resulting in a sample size of 50 employees. The data analysis techniques used in this research include descriptive and associative methods, analyzed using SPSS version 23.0. The results of this study show that job stress has a negative effect on employee job satisfaction, while work motivation has a positive effect. Simultaneously, job stress and work motivation have an influence on the job satisfaction of Sewing Line employees at PT. X in Subang Regency.

Keywords: Job Stress, Work Motivation, Job Satisfaction, Human Resources

ABSTRAK

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu komponen utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan data ketidakhadiran kerja pegawai bagian *Sewing Line* di PT. X Kabupaten Subang diperoleh bahwa jumlah ketidakhadiran kerja tergolong tinggi, hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang baik secara parsial maupun simultan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Pengambilan sampel menggunakan teknik perhitungan rumus slovin yang memperoleh ukuran sampel sebanyak 50 pegawai, serta teknik analisis menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program *SPSS* versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan secara simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Industri pakaian merupakan salah satu sektor terbesar di Indonesia. Industri pakaian atau garmen adalah sektor industri manufaktur yang mengolah bahan baku kain tekstil menjadi pakaian jadi. Sektor industri ini adalah salah satu sektor yang menjadi prioritas pembangunan pemerintah saat ini karena kontribusi nilai ekspor yang cukup besar dan penyerapan jumlah tenaga kerja sehingga berkontribusi dalam mengurangi pengangguran (**Heryad, 2019**). Kementerian Perindustrian mengungkapkan bahwa sektor industri tekstil dan pakaian jadi mengalami pertumbuhan sepanjang tahun pada triwulan pertama tahun 2024. Pertumbuhan ini tercatat sebesar 5,90% untuk tekstil dan 2,64% untuk pakaian jadi. Peningkatan ini disebabkan oleh tingginya permintaan dari pasar ekspor, hal ini mencerminkan keberhasilan industri dalam memenuhi kebutuhan global, serta menunjukkan potensi pertumbuhan yang lebih lanjut di masa yang akan datang (**Antaranews.com, 2024**).

PT. X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang garmen. Berdiri sejak tahun 2013 yang beralamat di kabupaten Subang. Setiap bulannya perusahaan ini memproduksi pakaian kemeja anak hingga dewasa. Produk yang dihasilkan menggunakan strategi make-to-stock, di mana hasil produksi disimpan di gudang dan akan dikeluarkan ketika ada pesanan dari konsumen. Perusahaan ini juga memiliki keinginan untuk menjadi perusahaan garmen yang di kenal dengan kualitas produk yang unggul dan inovatif

maka dari itu perusahaan sangat berharap agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan efektif. Dengan demikian, kualitas produk yang dihasilkan akan maksimal, yang akhirnya dapat memenuhi ekspektasi konsumen. Salahsatu departemen produksi yang berpengaruh dalam menentukan kualitas produk yaitu bagian *sewing line*. Proses *sewing line* ini berperan dalam penjahitan, di mana bagian kain yang telah dipotong sesuai pola akan disatukan untuk membentuk produk.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu komponen utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja merupakan sebuah sifat yang emosional dan pribadi yang memberikan pengaruh dalam ketercapaian target perusahaan. Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih produktif (**Robbins and Judge, 2008**).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak M. Dalli Hamzah selaku Manajer HRD PT. X bahwa terdapat tingkat ketidakhadiran yang masih tergolong tinggi. Menurut **Mangkunegara (2017:117)** ketidak hadiran kerja dapat terjadi akibat penurunan kepuasan kerja pada pegawai, pegawai yang kurang puas cenderung ketidakhadirannya tinggi dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Berikut informasi mengenai data absensi pada bagian *sewing line* PT.X.

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Pegawai Bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang

TAHUN	BULAN	TANPA KETERANGAN
2023	Januari	9
	Februari	11
	Maret	15
	April	20
	Mei	10
	Juni	7
	Juli	18
	Agustus	21
	September	25
	Oktober	18
	November	28
	Desember	36
Jumlah		218

Sumber: Arsip Absensi HRD PT. X Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil rekap absensi pada tabel 1 pegawai bagian *sewing line* di PT. X tahun 2023, menunjukkan bahwa jumlah tingkat ketidakhadir pegawai tanpa keterangan tergolong tinggi yaitu 218 pegawai. Pada data di atas terlihat bahwa terdapat peningkatan pegawai tanpa keterangan di setiap bulannya, dimana pada bulan september sebanyak 25 pegawai, bulan november 28 pegawai dan bulan desember yang paling signifikan yaitu 36 pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, tampak kecenderungan sering terjadinya peningkatan ketidakhadiran dimana salah satunya dapat mengindikasikan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga pegawai tidak hadir bekerja. Hal ini dapat dijadikan perhatian bagi perusahaan apakah pegawai yang tidak hadir dikarenakan adanya keperluan penting atau hanya untuk menghindari tanggung jawab sebagai pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu stres kerja. Hasil penelitian oleh **Sanjaya (2021)** menunjukkan bahwa tingginya stres kerja yang dirasakan dapat mengurangi kepuasan kerja pegawai. Menurut **Ramadhenty et al. (2019)** Stres kerja merupakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang

pegawai pada suatu ketegangan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang sama, bapak hamzah menyatakan bahwa masalah stres kerja mungkin bisa terjadi karena beban pekerjaan yang harus diselesaikan, karena pegawai melakukan pekerjaan dengan terus menerus di tempat dan pekerjaan yang sama tanpa henti, sehingga pegawai merasa adanya rasa bosan. Selain itu, sebagian pegawai juga kurang memanfaatkan waktu dalam bekerja seperti menunda-nunda tugas, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, yang pada akhirnya menjadi beban pekerjaan yang harus segera diselesaikan, sehingga beban yang semakin bertambah akan mengakibatkan stres pada pegawai muncul. Sesuai dengan **Sulastri dan Onsardi (2020)** Stres kerja terjadi akibat beban berlebih yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan sehingga stres pada pegawai dapat muncul. Hal tersebut didukung dengan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menyebar kuesioner dari 40 responden pada pegawai bagian *sewing line* PT. X yang dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Sewing Line PT. X Kabupaten Subang

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan	25	15	40
2	Pekerjaan yang diberikan pada saya cukup sulit untuk dikerjakan	24	16	
3	Pekerjaan yang di berikan secara bersamaan membuat saya terburu buru dalam menyelesaikan pekerjaan	28	12	

Sumber: PT. X Kabupaten Subang. Data Diolah Kembali 2024

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei pada tabel 2 sebanyak 25 mereka menyakan ya beban pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan, sebanyak 24 mereka menyatakan ya pekerjaan yang diberikan padanya cukup sulit dikerjakan dan sebanyak 28 pegawai menyatakan ya bahwa mereka merasa pekerjaan yang diberikan secara bersamaan membuatnya terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakpuasan yang diakibatkan oleh adanya stres kerja pada pegawai bagian *sewing line*.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah dengan adanya motivasi kerja. Menurut **Hasibuan (2020:143)** motivasi merupakan daya penggerak dalam menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk dapat mencapai kepuasan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Ahmad dan Vera (2024)** bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, pegawai perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga mereka merasa bersemangat dan

terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai target kerja, pencapaian dalam memenuhi target kerja ini dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian dari **Faturrohman RM & Abdurahman KR (2025)** juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena pegawai lebih berinvestasi dan memiliki tujuan yang jelas. Hasil penelitian **Ridho dan Susanti (2019)** juga menunjukan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang artinya apabila motivasi kerja bertambah maka kepuasan kerja akan bertambah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang sama, bapak hamzah menyatakan bahwa ada kurangnya semangat pegawai dalam bekerja, yang dapat dilihat dari turun naik kualitas dan kuantitas kinerja pegawai yang dapat diakibatkan oleh rendahnya motivasi pada pegawai. Hal tersebut didukung dengan hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menyebar kuesioner dari 40 responden pada pegawai bagian *sewing line* PT. X dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Pada Pegawai Bagian Sewing Line PT. X Kabupaten Subang

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Saya memiliki dorongan tinggi dalam diri untuk membuat pimpinan mengakui prestasi saya	18	22	40

2	Saya memiliki dorongan tinggi dalam diri untuk membuat rekan kerja mengakui prestasi saya	10	30
---	---	----	----

Sumber: PT. X Kabupaten Subang. Data Diolah Kembali 2024

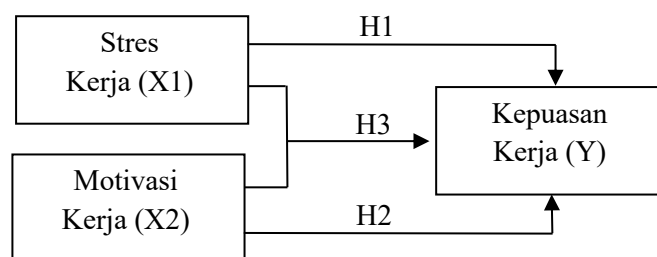
Berdasarkan hasil pra survei tersebut, sebanyak 22 pegawai menjawab tidak memiliki dorongan dalam diri untuk membuat pimpinan mengakui prestasi yang artinya masih rendahnya motivasi pegawai membuat pimpinan mengakui prestasinya. Sedangkan sebanyak 30 pegawai menjawab tidak memiliki dorongan dalam diri untuk membuat rekan kerja mengakui prestasinya yang artinya masih rendahnya motivasi pegawai untuk membuat rekan kerja mengakui prestasinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa tidak puas yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja pada pegawai bagian *sewing line*.

Oleh sebab itu, berdasarkan fenomena dan fakta di lapangan, persoalan kepuasan kerja pegawai bagian *sewing line* PT. X dapat disebabkan oleh stres kerja dan motivasi kerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian *Sewing Line* Pt. X Kabupaten Subang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Pengambilan sampel menggunakan teknik perhitungan rumus slovin yang memperoleh ukuran sampel sebanyak 50 pegawai, serta teknik analisis menggunakan metode analisis deskriptif dan asosiatif dengan program *SPSS* versi 23.0. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Untuk memperjelas mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian *sewing line* PT. X kabupaten subang dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian *Sewing Line* Ksi PT. X Kabupaten Subang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja				
X1_1	0.529	Valid	0.640	Reliabel
X1_2	0.527	Valid		

X1_3	0.558	Valid		
X1_4	0.600	Valid		
X1_5	0.581	Valid		
X1_6	0.557	Valid		
X1_7	0.590	Valid		
Motivasi Kerja				
X2_1	0.570	Valid		
X2_2	0.613	Valid		
X2_3	0.574	Valid		
X2_4	0.519	Valid	0.706	Reliabel
X2_5	0.515	Valid		
X2_6	0.620	Valid		
X2_7	0.611	Valid		
X2_8	0.581	Valid		
Kepuasan Kerja				
Y_1	0.726	Valid		
Y_2	0.414	Valid		
Y_3	0.609	Valid	0.629	Reliabel
Y_4	0.521	Valid		
Y_5	0.608	Valid		
Y_6	0.647	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji validitas direpresentasikan melalui r hitung yang didapat dari korelasi koefisien product moment. Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner telah valid, dikarenakan seluruh r hitung pada setiap pernyataan tersebut $> r$ tabel (0,279) yang mana artinya alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan

cara membandingkan nilai Cronbach's Alpha yang terdapat pada tabel Reliability Statistics dengan ketentuan yaitu $> 0,60$. Berdasarkan tabel 4 nilai Cronbach's Alpha sebesar > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

Berikut merupakan hasil dari pengolahan kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden dan kriteria terhadap pernyataan variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 5. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Stres Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Beban Kerja	3,12	Cukup Sesuai
Sikap Keadilan Pemimpin	3,1	Cukup Adil
Waktu Kerja	3,1	Cukup Sesuai
Konflik	3,2	Cukup Sering
Ketegangan dan Kesalahan	3,16	Cukup Sering
Balas Jasa	3,28	Cukup Sesuai
TOTAL SKOR RATA-RATA = $(3,12 + 3,1 + 3,1 + 3,2 + 3,16 + 3,28) / 6 = 3,16$		
KRITERIA = STRES SEDANG		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel stres kerja pegawai bagian sewing line PT. X ditemukan bahwa sub variabel skor

terendah adalah sikap keadilan pemimpin dan waktu kerja dengan skor 3,1 dan sub variabel paling tinggi adalah balas jasa dengan hasil skor 3,28. Sedangkan secara

keseluruhan memiliki skor 3,16 yang termasuk pada kriteria stres sedang.

Tabel 6. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pekerjaan Itu Sendiri	3,4	Sedang
Tanggung Jawab	3,38	Sedang
Peluang Untuk Maju	3,4	Sedang
Kemungkinan Pengembangan Diri	3,38	Sedang
Keberhasilan	3,04	Sedang
Pengakuan	3,32	Sedang
TOTAL SKOR RATA-RATA = (3,4 + 3,38 + 3,4 + 3,38 + 3,04 + 3,32) / 6 = 3,32		
KRITERIA = CUKUP		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel motivasi kerja pegawai bagian *sewing line* PT. X ditemukan bahwa sub variabel skor terendah adalah keberhasilan dengan skor

3,04 dan sub variabel paling tinggi adalah tanggung jawab dengan skor 3,38. Sedangkan secara keseluruhan memiliki skor 3,32 yang termasuk pada kriteria cukup.

Tabel 7. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Tingkat Kehadiran Kerja	2,5	Tinggi
Perputara Pegawai	2,82	Cukup
Tingkat Pekerjaan	2,5	Tidak Sesuai
Ukuran Organisasi	2,73	Cukup
TOTAL SKOR RATA-RATA = (2,5 + 2,82 + 2,5 + 2,73) / 4 = 2,64		
KRITERIA = CUKUP PUAS		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja pegawai bagian *sewing line* PT. X ditemukan bahwa sub variabel skor terendah adalah tingkat kehadiran kerja dan tingkat pekerjaan dengan skor 2,5 dan sub variabel paling tinggi adalah perputaran pegawai dengan skor 2,82. Sedangkan secara keseluruhan memiliki skor 2,64 yang termasuk pada kriteria cukup puas.

Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,200 > 0,05$ yang menandakan bahwa data

pada penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05 yaitu pada variabel stres kerja sebesar 0.447 dan variabel motivasi kerja 0.437 yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Artinya tidak terjadinya kesamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Selanjutnya hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi sebesar $1.000 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.000 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini menunjukkan

bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen pada model regresi

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.634	3.421		.001
	X1	-.221	.107	-.255	.044
	X2	.344	.092	.463	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.0. diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,634 - 0,221 X1 + 0,344 X2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 11,634 menunjukkan jika variabel stres kerja dan motivasi kerja nilainya nol, maka besarnya variabel kepuasan kerja pegawai bernilai 11,634.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja adalah -0,221 hal tersebut

menunjukkan bahwa variabel stres kerja berkontribusi negatif bagi kepuasan kerja, sehingga ada hubungan yang tidak searah, yaitu ketika stres kerja meningkat, maka kepuasan pegawai akan menurun.

3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,344 hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif bagi kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji T Parsial

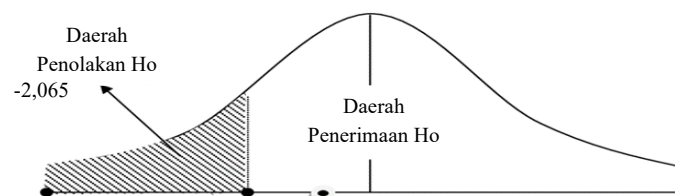
Variabel	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	-2,012	-2,065	0,044	0,05	Signifikan
X2	2,012	3,747	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Adapun hasil pengujian satu pihak untuk variabel stres kerja terhadap kinerja

dapat sebagai berikut:

digambarkan



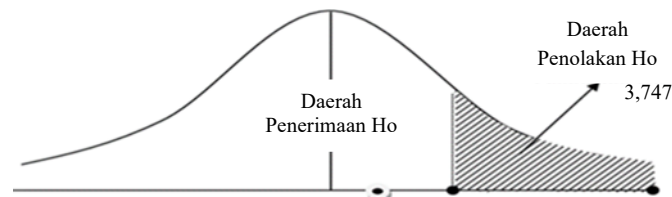
Gambar 2. Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ $-2,065 > -2,012$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya stres

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. X Kabupaten Subang. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Shofiah *et al.* (2019) yang

menemukan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila

stres kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan.



Gambar 3. Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,747 > 2,012$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. X Kabupaten Subang. Hal ini juga di dukung oleh

penelitian **RG Sakti dan D Lestari (2024)** bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi motivasi maka semakin kuat pula kepuasan kerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Prob.	Keterangan
Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pegawai	9,248	3.195	0.000	0.05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas, perhitungan statistik uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar $9,248 > 3,195$ (F_{tabel}) dan dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ menggambarkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Hal ini juga di dukung oleh penelitian **Siti Fatimah (2020)** bahwa variabel independen stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga model regresi dianggap layak.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.252	2.29504

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 11 diatas, besar pengaruh secara bersama-sama stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,282. Artinya stres kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 28,2%, termasuk dalam

kriteria pengaruh cukup berarti dan sisanya sebesar 71,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden stres kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang termasuk ke dalam kriteria stres sedang. Dengan sub variabel tertinggi adalah balas jasa dengan total rata-rata 3,28 sedangkan sub variabel terendah adalah tingkat sikap keadilan pemimpin dan waktu kerja dengan total rata-rata 3,1.
2. Berdasarkan tanggapan responden motivasi kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang termasuk ke dalam kriteria cukup. Dengan sub variabel tertinggi adalah tanggung jawab dan kemungkinan pengembangan diri dengan total rata-rata 3,38 sedangkan sub variabel terendah adalah keberhasilan dengan total rata-rata 3,04.
3. Berdasarkan tanggapan responden kepuasan kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang termasuk ke dalam kriteria cukup. Dengan sub variabel tertinggi adalah perputaran pegawai dengan total rata-rata 2,82 sedangkan sub variabel terendah adalah tingkat kehadiran kerja dan tingkat pekerjaan dengan total rata-rata 2,5.
4. Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang baik secara parsial maupun simultan:
 - a. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang.
 - b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai bagian

Sewing Line PT. X Kabupaten Subang.

- c. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang.

Saran

1. Saran untuk perusahaan
 - a. Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai stres kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang termasuk ke dalam kriteria stres sedang. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dampak dari stres sedang ini bisa mengganggu kesehatan pegawai hingga penurunan konsentrasi dan daya ingat. Dapat dilakukan dengan cara, tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas, sehingga membuat pegawai tertekan karena adanya tuntutan pekerjaan dan meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan. Maka dari itu perusahaan harus menindaklanjuti hal ini, agar stres sedang tidak berlanjut ke tingkat stres berat. Sub variabel tertinggi pada variabel stres kerja adalah balas jasa dengan total rata-rata 3,28 maka dari itu saran untuk perusahaan harus mempertahankan balas jasa yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima oleh pegawai, agar motivasi dan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Sedangkan, sub variabel terendah adalah sikap keadilan pemimpin dan waktu kerja dengan total rata-rata 3,1 maka dari itu perusahaan harus memberikan tuntutan pekerjaan yang sesuai atau dapat diselesaikan sesuai waktu yang

disepakati serta beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai, agar meminimalisir terjadinya ketegangan dan kesalahan dalam bekerja.

- b. Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai motivasi kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang sudah termasuk ke dalam kriteria tinggi. Sub variabel tertinggi adalah tanggung jawab dan kemungkinan pengembangan diri dengan total rata-rata 3,38 maka dari itu perusahaan harus mempertahankan atau meningkatkan agar pegawai terus memiliki kebutuhan untuk berprestasi. Bisa dilakukan dengan cara memberikan apresiasi atas prestasi pegawai, memerhatikan kesejahteraan pegawai, serta memberikan pelatihan dan pengembangan karir. Namun, sub variabel keberhasilan memiliki total rata-rata dengan nilai 3,04 nilai ini lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai sub variabel lainnya. Untuk itu, sub variabel keberhasilan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar rasa kebersamaan bisa tumbuh, sehingga dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.
- c. Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kepuasan kerja pegawai bagian *Sewing Line* PT. X Kabupaten Subang termasuk ke dalam kriteria cukup. Sub variabel tertinggi adalah sub variabel perputaran pegawai dengan total rata-rata 2,82. Sehingga, perusahaan harus mempertahankan ataupun meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan cara menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan atau minat pegawai,

menciptakan lingkungan kerja yang baik. Serta, untuk pegawai yang sering melanggar peraturan, perusahaan dapat memberikan hukuman agar memberikan efek jera kepada pegawai, seperti dalam hal terlambat masuk bekerja, karena sub variabel ketepatan waktu adalah sub variabel dengan nilai rata-rata lebih kecil dibandingkan variabel lainnya dengan total rata-rata 2,5. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan baik atau buruknya kepuasan kerja.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk perbandingan dan referensi untuk peneliti lain. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga peneliti selanjutnya harus menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambahkan teori dari berbagai ahli untuk memperluas pengetahuan tentang masalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. N. A., & Vera, A. (2019). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSU Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT*, 4(1), 36-42.
- Antaraneews.com. (2024, 5 15). Kemenperin: Industri tekstil-pakaian tumbuh ekspansif karena ekspor. Diambil kembali dari antaraneews.com: <https://www.antaranews.com/berita/4104984/kemenperin-industri-tekstil-pakaian-tumbuh-ekspansif-karena->
- Bagus Sanjaya (2021) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial*

- Sebagai Variabel Moderating Universitas Negeri Surabaya.*
- Faturrohman, R. M., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian checker pada PT. XYZ region bandung. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 278-288.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heryad, Abdul Rohman. 2019. "Review Pemanfaatan Metodologi DMAIC Analysis Di Industri Garmen." *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC* 7–8.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 438-452.
- Ridho, Muhammad, and Febsri Susanti. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang." *INA-Rvix Papers* 10.
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. 2008. "Perilaku Organisasi." 7.
- Sakti, R. G., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1281-1288.
- Shofiah, Ima Rudlatus, Bambang Swasto Sunuharyo, and Ika Ruhana. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver Pt Citra Perdana Kendedes Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol 44(1):171–77.*
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pt. Sriwijaya air di makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89-92.
- Onsardi, O., & Sulastri, S. (2020). *The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance*. (No. nvjqf). Center for Open Science.