



Pengaruh Stres Kerja dan Upah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian *Cleaning Service* PT X

Annisa Shety*, Ety Nurhayaty

Prodi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta,
Jl.Kramat Raya No.98 Kwitang Senen Kota Jakarta Pusat, Jakarta, Indonesia 10450

Korespondensi penulis: Shetyannisa21@gmail.com

Abstract. *Human resources (HR) are an invaluable asset to any organization, serving as the driving force behind all company activities. The success of an organization, particularly in service sectors such as cleaning services, relies heavily on effective and high-quality HR management. One of the key factors in maintaining stability and productivity among employees is job satisfaction. Job satisfaction not only enhances performance but also fosters employee loyalty toward the company. However, job satisfaction can decline when employees experience high levels of work stress or receive wages that are not commensurate with their workload. This study aims to analyze the effect of work stress and wages on job satisfaction among cleaning service employees at PT X. The research employs a quantitative approach with a causal associative design. Data were collected through questionnaires distributed to 70 respondents working in the cleaning service division. The analysis was conducted to examine both the partial and simultaneous relationships between work stress, wages, and job satisfaction levels. The results of the study indicate that both work stress and wages have a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. This finding suggests that reducing stress levels and providing fair compensation can significantly enhance employee job satisfaction. These results highlight the importance for company management to design strategies aimed at improving employee well-being, such as implementing balanced workload management, offering stress management training, and reviewing compensation policies to ensure they align with employee contributions. By doing so, the company can maintain workforce stability while simultaneously enhancing overall operational performance.*

Keywords: *Job Stress; Wages; Job Satisfaction; Employee Performance; Human Resource Management*

Abstrak. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset tak ternilai bagi organisasi karena menjadi penggerak utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Keberhasilan organisasi, khususnya di sektor jasa pelayanan seperti cleaning service, sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang efektif dan berkualitas. Salah satu faktor kunci yang berperan dalam menjaga stabilitas dan produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun, kepuasan kerja dapat menurun apabila karyawan menghadapi tingkat stres kerja yang tinggi atau menerima upah yang tidak sepadan dengan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian cleaning service PT X. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang bekerja di bagian cleaning service. Analisis dilakukan untuk menguji hubungan baik secara parsial maupun simultan antara variabel stres kerja dan upah dengan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan tingkat stres dan pemberian upah yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemberian pelatihan manajemen stres, serta peninjauan kembali kebijakan kompensasi agar lebih sesuai dengan kontribusi karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga stabilitas tenaga kerja sekaligus meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan.

Kata Kunci: Stres Kerja; Upah; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan kekayaan tak ternilai bagi suatu organisasi, karena berperan sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Untuk meraih target yang telah ditetapkan, perusahaan perlu memiliki manajemen SDM yang unggul, terlebih di sektor jasa seperti *cleaning service* yang menuntut fisik yang kuat, kedisiplinan, dan ketelitian kerja.

Salah satu aspek penting yang menentukan efektivitas kerja SDM adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan, (2023), kepuasan kerja adalah situasi ketika seseorang mencintai dan menikmati pekerjaannya. Kondisi ini penting karena dapat memengaruhi semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Lebih lanjut Masrifah & Kuswinarno, (2024) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi cenderung lebih produktif dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya stres kerja dan upah. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, sehingga dapat mengganggu kesehatan fisik maupun mental (Steven & Prasetyo, 2020). Sementara itu, upah yang layak menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja optimal dan memenuhi kebutuhan hidupnya (Efendi et al. 2020).

PT Serasi Manunggal Sejahtera adalah perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, khususnya tenaga kebersihan *cleaning service* di *Indonesia Convention Exhibition (ICE) BSD*. Karakteristik pekerjaan di bidang ini memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi dengan target kebersihan yang ketat, jadwal kerja yang padat, beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, serta pengawasan yang rutin oleh atasan. Kondisi ini berpotensi memicu stres kerja yang berdampak pada penurunan motivasi dan kepuasan kerja.

Selain itu, faktor upah juga menjadi perhatian, berdasarkan data upah yang diperoleh pada PT Serasi Manunggal Sejahtera tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Upah Karyawan PT SMS (2025)

Upah	Jumlah Karyawan
≤ Rp.1.000.000	27 Karyawan
Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000	35 Karyawan
Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000	8 Karyawan
Total	70 Karyawan

Sumber: (Data internal PT SMS, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa sebanyak 27 Karyawan menerima upah ≤ Rp

1.000.000, 35 karyawan berada pada rentang Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000, dan hanya terdapat 8 karyawan yang memperoleh upah Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000. Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) Tangerang sebesar Rp5.069.708 (Idris, 2025), angka ini masih tergolong rendah. Terlebih, Tangerang merupakan wilayah dengan biaya hidup yang cukup tinggi karena lokasinya yang berdekatan dengan Jakarta, sehingga standar kebutuhan hidupnya juga lebih tinggi dibandingkan daerah lain. Dengan kondisi tersebut, karyawan merasa adanya ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan penghargaan yang diterima. Hal ini memicu ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan mereka karena upah yang didapatkan tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan *cleaning service* PT X.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Stres Kerja

Dalam kehidupan, stres adalah sesuatu yang tidak bisa di hindari. Stres kerja di perusahaan adalah masalah serius yang perlu segera ditangani, karena dapat berdampak negatif bagi perusahaan Santoso et al, (2022). Adanya tekanan yang dirasakan pada saat melakukan pekerjaan dikenal dengan istilah stres kerja (Mangkunegara, 2021).

Menurut Zainal et al, (2015) stres kerja merupakan sebuah perasaan yang tidak stabil menyebabkan kesenjangan baik secara psikologis maupun fisik dimana mempengaruhi perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Senada dengan itu, menurut Robbins dan Judge dalam Budiasa (2021), stres kerja adalah kondisi yang terus berubah (dinamis) yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan namun belum pasti, tetapi tetap dianggap penting atau bermakna oleh individu tersebut.

B. Upah

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam Suprihanto et al, (2021), upah adalah bentuk imbalan uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan. Ini merupakan pembayaran atas pekerjaan atau jasa yang sudah atau akan dilakukan, dan berfungsi sebagai penjamin kehidupan yang layak. Upah ini ditetapkan berdasarkan kesepakatan atau undang-undang, serta dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara kedua belah pihak.

Kemudian Zainal et al, (2015), mengatakan bahwa upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang

dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

C. Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, perasaan tersebut melibatkan aspek-aspek seperti upah, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan dengan karyawan lain (Mangkunegara, 2021). Sejalan dengan itu menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal lain yang menyangkut keamanan lingkungan dan suasana kerja yang mendukung.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2023). Pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian cleaning service PT X. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Kemudian, hipotesis penelitian diuji menggunakan analisis statistik yang mencakup Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi Parsial dan Simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,634	0,235	Valid
	X1.2	0,695	0,235	Valid
	X1.3	0,699	0,235	Valid
	X1.4	0,616	0,235	Valid
	X1.5	0,662	0,235	Valid

	X1.6	0,759	0,235	Valid
	X1.7	0,685	0,235	Valid
	X1.8	0,649	0,235	Valid
	X1.9	0,753	0,235	Valid
Upah (X2)	X2.1	0,795	0,235	Valid
	X2.2	0,785	0,235	Valid
	X2.3	0,816	0,235	Valid
	X2.4	0,829	0,235	Valid
	X2.5	0,830	0,235	Valid
	X2.6	0,799	0,235	Valid
	X2.7	0,468	0,235	Valid
	X2.8	0,553	0,235	Valid
	X2.9	0,837	0,235	Valid
	X2.10	0,747	0,235	Valid
	X2.11	0,726	0,235	Valid
	X2.12	0,725	0,235	Valid
	X2.13	0,605	0,235	Valid
	X2.14	0,340	0,235	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,696	0,235	Valid
	Y.2	0,714	0,235	Valid
	Y.3	0,579	0,235	Valid
	Y.4	0,541	0,235	Valid
	Y.5	0,559	0,235	Valid
	Y.6	0,747	0,235	Valid
	Y.7	0,810	0,235	Valid
	Y.8	0,724	0,235	Valid
	Y.9	0,517	0,235	Valid
	Y.10	0,596	0,235	Valid
	Y.11	0,658	0,235	Valid
	Y.12	0,690	0,235	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menggunakan rtabel dengan rumus $df = n - 2$ yaitu

$df = 70 - 2 = 68$ dengan nilai signifikan 0,05 atau 5% jadi nilai r_{tabel} sebesar 0,235. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid yang dilihat dari perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} yang dimana Menurut Hamid et al, (2019) apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Dengan demikian, bahwa setiap pernyataan mengenai masing-masing variabel adalah valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,857	0,60	Reliabel
Upah (X2)	0,922	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas melalui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing- masing variabel yaitu Stres Kerja (X1) memiliki nilai 0,857, variabel Upah (X2) mendapatkan nilai 0.922 dan variable Kepuasan Kerja (Y) memperoleh nilai 0.878. Sebagai syarat instrument dinyatakan reliabel maka *Cronbach's Alpha* harus melebihi 0,60. Maka keseluruhan instrument pernyataan dapat dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,60$.

C. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

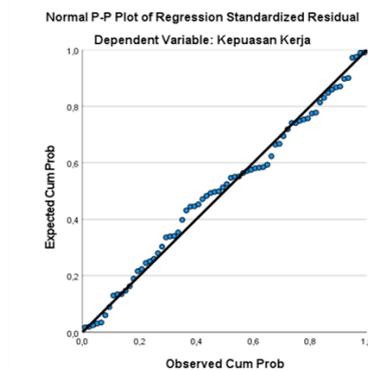
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize
		d
		Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67261752
Most Extreme	Absolute	.073
Differences	Positive	.063
	Negative	-.073
Test Statistic		.073

Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov test memperoleh nilai signifikan 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam berdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan gambar P-P Plot sebagai berikut:

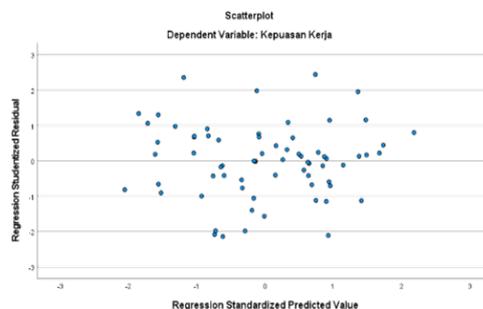


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan gambar P-P Plot data dikatakan normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Data grafik diatas terlihat bahwa pola sebaran titik tidak membentuk suatu pola, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan

tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Selanjutnya dibuktikan dengan Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dalam pengambilan keputusannya dengan melihat nilai sig dari variabel bebasnya, dengan ketentuan apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai sig

$< 0,05$ (5%) maka dapat dipastikan terdapat heteroskedastisitas dan apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai sig $\geq 0,05$ (5%) maka dapat dipastikan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a			
		Unstandardized		Standardized	
Model		Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,354	1,368		3,183 ,002
	Stres Kerja	,013	,057	,032	,228 ,820
	Upah	-,052	,036	-,206	-1,445 ,153

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari output diatas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan upah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi stres kerja 0,820 dan upah 0,153 lebih besar dari 0,05 ($0,820$ dan $0,153 > 0,05$)

E. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity	
		Unstandardized		Standardized		Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2,939	2,169		1,355	,180	
	Stres Kerja	,607	,091	,475	6,658	,000	,707 1,414
	Upah	,410	,057	,516	7,234	,000	,707 1,414

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan output diatas, nilai *tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 dengan nilai *tolerance* 0,707 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,414. Sehingga dapat disimpulkan

variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	2,939	2,169		1,355	,180
Stres Kerja	,607	,091	,475	6,658	,000
Upah	,410	,057	,516	7,234	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,939 + 0,607X_1 + 0,410X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi berganda adalah nilai konstanta (a) bertanda positif yang artinya adanya pengaruh yang bersifat searah antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu nilai konstanta (a) 2,939 artinya bahwa jika variabel stres kerja (X1) dan upah (X2) tidak mengalami perubahan (konstan), maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) (variabel dependen) akan bernilai sebesar 2,939. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X1) sebesar 0,607: Koefisien regresi ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y). Artinya, jika nilai stres kerja (X1) meningkat sebesar 1 unit, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,607 unit. Nilai koefisien regresi variabel upah

(X2) sebesar 0,410: Koefisien regresi ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara upah (X2) dan kepuasan kerja (Y). Artinya, jika nilai upah (X2) meningkat sebesar 1 unit, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,410 unit.

G. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2,939	2,169		1,355	,180
Stres Kerja	,607	,091	,475	6,658	,000
Upah	,410	,057	,516	7,234	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 27 dapat diketahui kriteria perhitungannya adalah dengan melihat nilai signifikansi jika nilai < 0,05 maka hipotesis diterima. Lebih lanjut, dapat dilihat dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang dimana nilai t tabel diketahui sebesar 1,667. Dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = n - k - 1$$

$$\begin{aligned} \text{Maka } Df &= 70 - 2 - 1 \\ &= 67 \\ &= 1.667. \end{aligned}$$

Kemudian hasil interpretasi uji t sebagai berikut:

Variabel Stres kerja nilai *t*hitung sebesar 6.658 > *t*tabel sebesar 1,667, dan nilai Sig. adalah 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel Upah nilai *t*hitung sebesar 7.234 > *t*tabel sebesar 1,667 dan nilai Sig. adalah 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, H02 ditolak dan Ha2 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2923,148	2	1461,574	105,219	,000 ^b
	Residual	930,680	67	13,891		
	Total	3853,828	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Nilai Ftabel pada penelitian ini diketahui 3,13, yang dimana dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Df = n - k - 1$$

Maka $Df = 70 - 2 - 1$

$= 67$

$= 3,13$.

Kemudian hasil interpretasi uji F sebagai berikut:

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh stres kerja (X1) dan upah (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan hasil Fhitung sebesar $105,219 > Ftabel$ sebesar 3,13. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara simultan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja (X1), upah (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

I. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,939	2,169		1,355	,180			
	Stres Kerja	,607	,091	,475	6,658	,000	,755	,631	,400
	Upah	,410	,057	,516	7,234	,000	,774	,662	,434

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Perhitungan koefisien determinasi parsial dalam riset ini melibatkan variabel stres kerja (X1) dan upah (X2) sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Jika dijabarkan perhitungan diatas dengan rumus koefisien determinasi parsial bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Stres Kerja (X1)	0,475	0,755	0,475 x 0,755 = 0,358625	35,8625 = 35,9%
2	Upah (X2)	0,516	0,774	0,516 x 0,774 = 0,399384	39,9384 = 39,9%
Jumlah				0,758009	75,8%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dapat dilihat nilai koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

Variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,475 dan korelasi zero order sebesar 0,755, sehingga hasil perkalian keduanya adalah 0,3586 setara dengan kontribusi sebesar 35,9% terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *cleaning service* PT X

Variabel Upah (X2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,516 dan korelasi zero order sebesar 0,774, sehingga hasil perkalian keduanya adalah 0,3993 setara dengan kontribusi sebesar 39,9% terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *cleaning service* PT X. Jika

dijumlahkan variabel, total kontribusi dari kedua variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 0,758 atau 75,8%.

J. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,759		,7513,72703

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan output yang diperoleh, nilai R Square menunjukkan koefisien determinasi yang menggambarkan seberapa besar variabel independen (Stres Kerja dan Upah) mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja). Angka pada R Square ini kemudian diubah ke dalam bentuk persen. Nilai R Square sebesar 0,759, yang berarti bahwa stres kerja dan upah memberikan pengaruh sebesar 75,9% terhadap

kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisa 24,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

A. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *cleaning service* PT X. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung lebih besar dari ttabel yang artinya $6.658 > t_{tabel} 1,667$ dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian (Farisi & Hadi Pane, 2020), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila stres kerja pada pegawai dapat dikelola dengan baik, maka mereka akan lebih merasa puas dalam bekerja.

B. Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *cleaning service* PT X. Hal ini dibuktikan dari nilai

thitung lebih besar dari ttabel yang artinya

$7.234 > \text{ttabel } 1,667$ dan nilai $\text{Sig. } 0.000 < 0.05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Titania et al., 2021), yang menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa upah yang diberikan sesuai dan dibayarkan tepat waktu mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

C. Pengaruh Stres Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa stres kerja dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian *cleaning service* PT X. Hal ini dibuktikan dari hasil F_{hitung} sebesar $105,219 > 3,13$. dan nilai $\text{Sig. } 0.000 < 0.05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang artinya apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik dan upah yang diberikan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *cleaning service* PT X. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pengelolaan stres kerja di lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, upah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin memadai upah yang diterima, semakin tinggi pula rasa puas, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Secara simultan, stres kerja dan upah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengendalian stres kerja yang tepat dan pemberian upah yang layak dapat meningkatkan rasa nyaman, dan kebahagiaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan untuk pihak PT Serasi Manunggal Sejahtera agar membangun komunikasi yang terbuka dengan karyawan, misalnya melalui briefing rutin

dengan penyampaian yang menenangkan, supaya karyawan merasa tenang dan aman dalam bekerja, meskipun situasi politik di Indonesia yang kurang stabil dan dapat memengaruhi kebijakan ketenagakerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan juga melakukan evaluasi terhadap sistem pengupahan yang berlaku, sehingga upah yang diberikan kepada karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak dan mengikuti standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kemudian bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum tercakup di dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke 1). Purwokerto: CV Pena Persada.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma*, 7(2). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Farisi, S., & Hadi Pane, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-2). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., Akmal, Y., & Iddris, J. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Edisi Pertama). Bireun: Universitas Almuslim. <https://doi.org/10.31219/osf.io/5vpgu>
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke 26). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, M. (2025, January 18). Gaji UMR Tangerang 2025: Kota, Kabupaten, Dan Tangsel. *Kompas.com*. <https://money.kompas.com/read/2025/01/18/104328026/gaji-umr-tangerang-2025-kota-kabupaten-dan-tangsel>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke 15). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masrifah, S., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Media Akademik*, 2(11), 3031-5220. <https://doi.org/10.62281>
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78-88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed.). Bandung: ALFABETA. www.cvalfabetabeta.com
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke 1). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Titania, D., Obeth, E., & Kardika, A. J. (2021). Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen. *Rawa Sains*, 11(2). <https://doi.org/10.36589/rs.v11i2.191>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Press.