

PENGARUH STRES, MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YOI KONA CAFE SPACE SURABAYA

Henggar Syach Ashar Aprialitratama

henggarsyahh@gmail.com

Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work stress, work motivation, and work satisfaction on employees' performance. This research was conducted on the employees at Yoi Kona Cafe & Space Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaire. The questionnaires were distributed to the research object. In line with that, the population was 50 employees. Moreover, the data collection technique used a saturated sampling, in which all members of the population were the samples. In addition, the data analysis technique used multiple linear analysis techniques with IBM SPSS Statistic software 23. The research result indicated that work stress had a negative and significant effect on the employees' performance at Yoi Kona Cafe & Space Surabaya. On the other hand, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at Yoi Kona Cafe & Space Surabaya. In contrast, work satisfaction did not have any significant effect on the employees' performance at Yoi Kona Cafe & Space Surabaya.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Work Satisfaction, And Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Yoi Kona Cafe & Space Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang menjadi sebuah objek peneliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel menggunakan semua populasi sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis Linier Berganda dengan menggunakan program software *IBM SPSS Statistics 23*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu tempat dimana terjadinya kegiatan produksi serta tempat berkumpulnya semua faktor yang terlibat dalam proses produksi perusahaan memiliki aset terpenting yang harus tetap stabil salah satunya adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan unsur yang paling utama untuk menunjang sebuah perusahaan atau organisasi agar dapat berkembang ataupun dapat mengalami penurunan.

Yoi Kona merupakan sebuah cafe yang dimana dalam kegiatan operasionalnya, menuntut karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Yoi Kona melakukan peningkatan kepuasan dan motivasi salah satunya dalam bidang Sumber daya manusia, yaitu dengan meningkatkan kinerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hal-hal tersebut dapat mengakibatkan stress kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan pada cafe Yoi Kona, stress kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya ketidakstabilan fisik dan psikologis karyawan.

Stres kerja terjadi sebab tuntutan atau tekanan yang diberikan perusahaan untuk karyawan agar tetap bekerja sesuai target omset yang telah ditentukan tetapi karyawan

tersebut belum maksimal untuk menjalankan semua tuntutan yang diberikan meskipun karyawan tersebut telah bekerja secara totalitas terhadap perusahaan. Stres kerja berpengaruh pada kinerja dan kesehatan seorang karyawan sehingga hal tersebut harus segera diselesaikan.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang berkualitas, persaingan dalam dunia bisnis industri sekarang didampingi oleh perubahan dalam diri maupun sikap karyawan perusahaan, karyawan harus mampu menyesuaikan perubahan yang ada pada saat ini sehingga penyesuaian terhadap perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang tinggi terhadap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Tuntutan tersebut cenderung membuat karyawan mengalami stress kerja dimana seorang karyawan tidak mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada.

Stres kerja menurut Handoko (2012:200). Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif tergantung dari sudut pandang mana karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekankan merentas untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang memberikan hasil yang baik atau sebaliknya. Menurut Rivai (2014:724) mengatakan stres kerja merupakan ketegangan dimana adanya ketidak seimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi kondisi seorang karyawan, apabila tingkat stres terlalu tinggi akan menyebabkan ancaman berupa menurunnya kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungan yang ada. Peneliti terdahulu Bakri (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan Annisa (2017) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dimana motivasi dan kemampuan kinerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang baik, oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan yang bertujuan memberikan semangat untuk meningkatkan effort kinerja seorang karyawan, sehingga karyawan mendapatkan tingkat kinerja yang cukup tinggi dan dapat menghasilkan tujuan yang positif bagi perusahaan. Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Menurut Pinder (2013), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Penelitian terdahulu Ridho dan Susanti (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan Hidayat (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yang dimana sikap ini bisa dicerminkan oleh moral kerja, prestasi dan kedisiplinan kerja. Hal tersebut bergantung pada hasil dan penilaian yang diterima oleh seorang karyawan sesudah karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya, apabila hasil dari penilaian kinerja seorang karyawan tersebut baik maka karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri dan begitu juga sebaliknya jika hasil penilaian kinerja seorang karyawan itu buruk maka seorang karyawan akan merasakan tekanan mental yang menyebabkan ketidak puasan. Hasibuan (2013) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang suka akan pekerjaannya. Menurut Robbins (1998) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan. Penelitian terdahulu Bakri (2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari tiga variabel diatas, masing-masing memiliki pengaruh yang cukup baik bagi kinerja karyawan, dan juga berpengaruh sangat baik bagi perkembangan perusahaan. Maka dari itu penulis berharap besar kepada Cafe Yoi Kona agar untuk menerapkan dengan baik ketiga variabel diatas, selain untuk memperbaiki kualitas perusahaan juga untuk memperbaiki kualitas serta pelayanan yang diberikan dan sekaligus untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Berikut ini tabel kinerja karyawan pada cafe Yoi Kona dari tahun 2021-2022:

Tabel 1
Data Rata-Rata Kinerja Pegawai Cafe Yoi Kona & Space Surabaya

Tahun	Triwulan	A (Baik)	%	B (Cukup)	%	C (Kurang)	%	Jumlah pegawai
2021	I	32	64%	12	24%	6	12%	50
	II	27	54%	13	26%	10	20%	50
	III	26	52%	13	26%	11	22%	50
2022	I	28	56%	10	20%	12	24%	50
	II	25	50%	14	28%	11	22%	50
	III	22	44%	18	36%	20	40%	50

Sumber: Laporan Kinerja Karyawan Yoikona Cafe & Space Surabaya (diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja dari tahun 2021-2022 yang disebabkan oleh stress kerja yang dialami karyawan serta kurangnya motivasi untuk mendorong kinerja karyawan sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap hasil kerja yang telah dijalankan sesuai dengan aturan perusahaan. (1) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yoi Kona Cafe & Space Surabaya?. (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yoi Kona Cafe & Space Surabaya?. (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yoi Kona Cafe & Space Surabaya?. Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk menganalisis, pengaruh stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yoi Kona Cafe & Space. (2) Untuk menganalisis, pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yoi Kona Cafe & Space. (3) Untuk menganalisis, pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yoi Kona Cafe & Space.

TINJAUAN TEORITIS

Stress Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan, dan situasi sosial yang tidak terkontrol, Stres sering kali terjadi di dalam sebuah perusahaan atau organisasi lebih tepatnya dimana stres tersebut dialami oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Rivai (2014:724) mengatakan stres kerja merupakan ketegangan dimana adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi kondisi seorang karyawan, apabila tingkat stres terlalu tinggi akan menyebabkan ancaman berupa menurunnya kemampuan seorang untuk menghadapi lingkungan yang ada. Indikator stress kerja menurut Robbins (2006) yaitu : Tuntutan tugas, peran, dan gaya kepemimpinan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi pendorong karyawan untuk berperilaku serta bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Menurut Wibowo (2014) motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Menurut Pinder (2013), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Siswanto (2005) yaitu: Kinerja, pengembangan, tantangan dan tanggung jawab

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah tolak ukur dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya serta hasil kerja yang dicapai diperoleh maupun rasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalani.

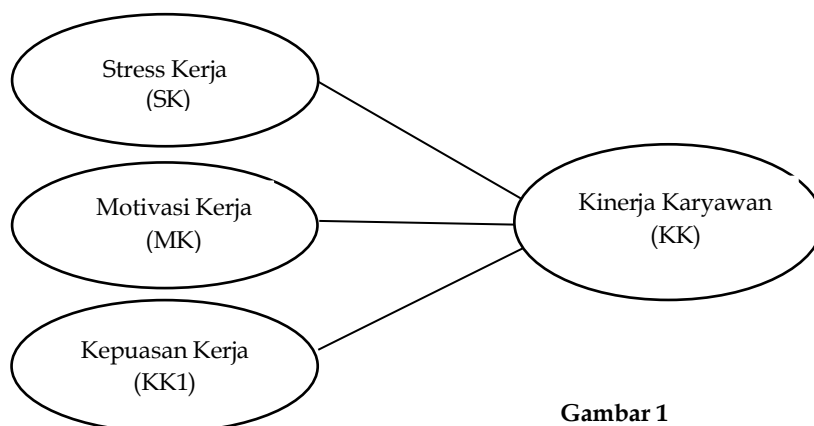
Menurut Robbins (1998:53) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam masa bekerja sudah mencapai target yang dianggap penting. Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015) yaitu: Gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, jabatan serta pekerjaan yang diberikan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai (2009) kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Wibowo (2013) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Indikator kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2010) yaitu: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas serta komitmen.

KERANGKA KONSEPTUAL

Secara ringkas kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka rerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis Stress Kerja

Stress kerja merupakan pemicu terciptanya peningkatan atau penurunan terhadap kinerja karyawan, dimana ketika stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, jika stress kerja yang dapat dikontrol serta dapat diatasi dan dihindari dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hariandja (2002:303) Stress kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika menerima tuntutan yang sangat besar dan adanya kesempatan yang sangat penting dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Hidayat (2015) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Dania (2010) menyatakan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang ada di dalam diri seorang karyawan, karena tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Penjelasan Hidayat (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Hasibuan (2013) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Suwati (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan moral karyawan yang terbentuk karena adanya prestasi kerja yang bertujuan mendukung terwujudnya tujuan yang diraih sebuah perusahaan.. Dalam Indrawati (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diberikan. Untuk itu dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif, dimana metode ini merupakan metode yang mengandung pengukuran dan pemecahan sebuah masalah yang ada berdasarkan data konkret, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis serta menginterpretasikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur seberapa pengaruh Stress Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada Yoi Kona Cafe & Space Surabaya.

Gambaran Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas yang sudah ditentukan sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yoi Kona Cafe & Space Surabaya berjumlah 50 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah sampling jenuh, yang dimana teknik penentuan sampel ini menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden adalah karyawan yang berjumlah 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data subyek) yaitu jenis data penelitian yang dimana data tersebut berupa sikap yang berkaitan dengan stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja dari responden yang menjadi subyek penelitian.

Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian kali ini ialah data primer. Data primer merupakan sumber data yang didapat langsung dari responden. Data ini berbentuk informasi yang didapat melalui keterangan dari karyawan berupa penjelasan atas pertanyaan yang telah diajukan melalui kuesioner berkaitan dengan variabel-variabel yang ada dalam penelitian karyawan Yoi Kona Cafe & Space.

Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk mengetahui respon dan jawaban, teknik kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data primer yang diperlukan peneliti dan agar responden tidak perlu memberikan jawaban secara panjang lebar dan juga sangat efisien dalam mengungkapkan persoalan inti pada penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang akan digunakan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi-informasi dari variabel-variabel yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2016:38). Pada penelitian kali ini penulis menerapkan dua jenis variabel yaitu: (1) Variabel bebas (*Independent Variable*). Dalam penelitian ini ada tiga Variabel bebas yang diteliti yaitu: Stress kerja, motivasi kerja fisik dan kepuasan kerja. (2) Variabel terikat (*Dependent Variable*) Dalam penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel

Stress Kerja

Stress kerja di Yoi Kona dapat mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi fisik yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Yoi Kona yang berlangsung secara sadar dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan Yoi Kona merupakan suatu faktor pengaruh dan dorongan untuk karyawan Yoi Kona agar dapat melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan system operasional yang berlangsung untuk tujuan yang telah ditentukan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan Yoi Kona telah mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang menyenangkan sehingga para karyawan menyukai pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Yoi Kona menunjukkan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan terhadap ke setiap karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah bentuk kegiatan yang dilakukan setelah semua data diri dari responden terkumpul. Tahap analisis data untuk penelitian kali ini dilakukan sebagai berikut:

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini data yang diperoleh menggunakan skor mulai angka 1-5 yang dipakai untuk mengukur rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, motivasi dan kinerja karyawan. Adapun rumus untuk mengetahui panjang kelas interval menurut Sugiyono (2017:80) pada rekapitulasi hasil kuesioner adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}}{\text{Jumlah kelas interval}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil panjang kelas interval 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

- 1,00 < x ≤ 1,80 : Sangat Tidak Setuju
- 1,80 < x ≤ 2,60 : Tidak Setuju
- 2,60 < x ≤ 3,40 : Cukup Setuju
- 3,40 < x ≤ 4,20 : Setuju
- 4,20 < x ≤ 5,00 : Sangat Setuju

Tanggapan Responden terhadap Variabel Stress Kerja (SK)

Pernyataan responden mengenai Stress kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2

Tanggapan Responden terhadap Stress Kerja (SK)

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Total	Mean
1	Kesulitan saat bekerja	0	2	7	16	25	50	4,28
2	Target pekerjaan	1	2	5	14	28	50	2,52
3	Fasilitas yang tersedia	0	3	12	13	22	50	4,08
4	Penyelesaian masalah	0	1	4	23	18	50	4,08
5	Perbedaan pendapat	0	3	17	14	16	50	3,86
6	Pengendalian diri	0	3	11	8	28	50	4,22
7	SOP perusahaan	0	2	9	20	19	50	4,12
8	Waktu istirahat terbatas	0	1	3	29	17	50	4,24
Total								3,935

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada variabel Stress Kerja.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (MK)

Pernyataan responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja (MK)

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Total	Mean
1	Menyelesaikan pekerjaan	0	1	13	12	24	50	4,18
2	Kerja dengan tanggung jawab	0	4	13	10	23	50	4,04
3	Mandiri	0	1	10	15	24	50	4,24
4	Lembur	0	1	10	15	24	50	4,24
5	Tantangan kerja	0	0	18	12	20	50	4,04
6	Kerja secara cepat	0	1	12	11	26	50	4,24
7	Tanggung jawab	1	3	14	9	23	50	4
8	Puas menerima bonus	3	3	9	11	24	50	4
Total								4,122

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada variabel Motivasi Kerja.

Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja (KK1)

Pernyataan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (MK)

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Total	Mean
1	Kenyamanan kondisi kerja	0	1	13	13	23	50	4,16
2	Kebijakan perusahaan	0	1	13	19	17	50	4,04
3	Pengarahan yang jelas	0	0	9	22	19	50	4,2
4	Hubungan rekan kerja	0	0	13	18	19	50	4,12
5	Pergaulan rekan kerja	1	0	8	23	18	50	4,14
6	Hukuman atas kesalahan	0	0	11	21	18	50	4,14
7	Gaji yang setimpal	0	1	10	18	21	50	4,18
8	Tunjangan Hari Raya	1	2	12	11	24	50	4,1
Total								4,135

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada variabel Motivasi.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Pernyataan responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 5
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Total	Mean
1	Bekerja mencapai target	0	1	13	15	21	50	4,12
2	Menyelesaikan pekerjaan	0	4	6	18	22	50	4,16
3	Teliti serta tepat waktu	0	3	12	18	17	50	3,98
4	Meminimalkan kesalahan	0	1	11	19	19	50	4,12
5	Bijak dalam berpendapat	0	2	9	26	13	50	4
6	Bekerja tanpa pengawasan	0	2	17	17	14	50	3,86
7	Pengambilan keputusan	0	0	11	19	20	50	4,18
8	Datang tepat waktu	0	1	5	19	25	50	4,26
Total								4,097

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada variabel kinerja karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk menguji kuesioner valid atau tidak dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan Korelasi Person. Signifikansi Korelasi Person yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,005. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Stress Kerja	SK-1	0,533	0,000	Valid
	SK-2	0,772	0,000	Valid
	SK-3	0,767	0,000	Valid
	SK-4	0,857	0,000	Valid
	SK-5	0,794	0,000	Valid
	SK-6	0,765	0,000	Valid
	SK-7	0,706	0,000	Valid
	SK-8	0,658	0,000	Valid
Motivasi Kerja	MK-1	0,611	0,000	Valid
	MK-2	0,617	0,000	Valid
	MK-3	0,769	0,000	Valid
	MK-4	0,683	0,000	Valid
	MK-5	0,778	0,000	Valid
	MK-6	0,789	0,000	Valid
	MK-7	0,703	0,000	Valid
	MK-8	0,634	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	KKJ-1	0,194	0,177	Valid
	KKJ-2	0,251	0,078	Valid
	KKJ-3	0,292	0,039	Valid
	KKJ-4	0,429	0,002	Valid
	KKJ-5	0,284	0,046	Valid
	KKJ-6	0,508	0,000	Valid
	KKJ-7	0,323	0,022	Valid
	KKJ-8	0,108	0,456	Valid
Kinerja Karyawan	KK-1	0,283	0,046	Valid
	KK-2	0,623	0,000	Valid
	KK-3	0,726	0,000	Valid
	KK-4	0,796	0,000	Valid
	KK-5	0,753	0,000	Valid
	KK-6	0,548	0,000	Valid
	KK-7	0,394	0,005	Valid
	KK-8	0,219	0,041	Valid

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 di atas bisa diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, yang keseluruhan dari variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan keseluruhan dari item pertanyaan menghasilkan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Realiabilitas

Tabel berikut ini merupakan hasil dari uji reabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Reabilitas

Indikator Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Stress Kerja	0,778	Reliabel
Motivasi Kerja	0,769	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,418	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,729	Reliabel

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bahwa jika pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan dalam analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) antara variabel stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja kinerja karyawan dengan dibantu oleh program SPSS yang dalam proses perhitungannya diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38,122	9,287		4,105	0,000
SK	-197	0,096	.257	-2,043	0,047
MK	0,282	0,099	.486	1,843	0,007
KK	-245	0,270	.091	-906	0,370

Sumber: data sekunder diolah (2022)

$$KK = 38,122 + (-0,197) SK + 0,282 MK + (-0,242) KK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut pada Tabel 8 diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta bernilai sebesar 38,122 ini menunjukkan bahwa jika stress kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 38,122 (2) Koefisien regresi untuk variabel stress kerja sebesar -0,197 yang berarti koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan negatif atau tidak searah dengan kinerja karyawan. Artinya, apabila stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,197 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan (3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,282 yang berarti koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya, apabila motivasi kerja meingkat maka kinerja karyawan juga meningkat 0,282 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. (4) Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar -0,245 yang berarti koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Artinya, apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,245 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Koefisiensi Determinasi Berganda

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi berganda dan koefisien korelasinya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.0431	0,185	0,132	3.487

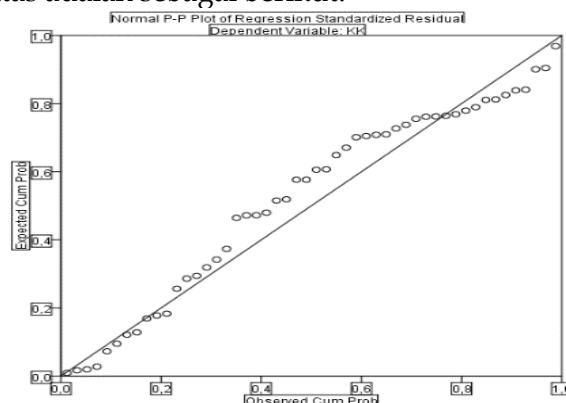
Sumber: data sekunder diolah (2022)

Dari Tabel 9 Hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,431. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena $\geq 0,50$. Nilai R square sebesar 0,185 atau 18,5%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 18,5% dan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Uji Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:



Sumber: data sekunder diolah (2022)

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot yang dimana apabila titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Data berdistribusi normal jika penyebaran plot berada disepanjang garis didalam grafik p-plot yang telah terlampir. Model regresi dapat dikatakan baik jika model regresi tersebut normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat *variance inflation factor (VIF)* dan nilai *tolerance* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Hasil uji multikolinieritas ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas

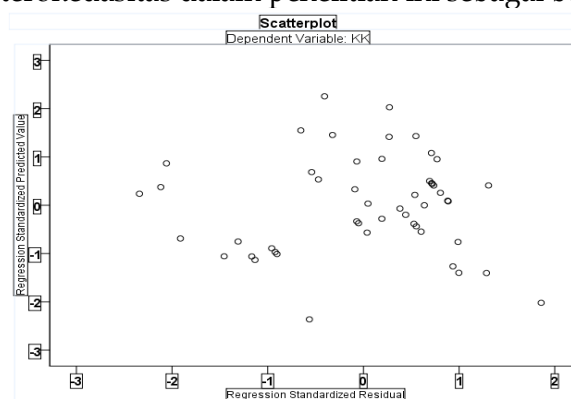
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SK	0,962	1.039
	MK	0,888	1.126
	KK	0,907	1.103

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,01 dan nilai VIF lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen atau bebas multikolonieritas, sehingga variabel independen dapat digunakan dalam penelitian

Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heterokedasitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: data sekunder diolah (2022)

Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar membentuk pola acak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model persamaan regresi tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model persamaan linear dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik).

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil pengujian uji F pada tabel berikut ini :

Tabel 11
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	127,347	3	42,449	3,492	0,023 ^b
Residual	559,233	46	12,157		
Total	686,580	49			

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Tabel menunjukkan bahwa F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,023 yang dibawah 0,05 dan sebesar 3,492 yang dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu stress kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian hipotesis merupakan proses dalam pembuatan keputusan yang menggunakan estimasi klasik sampel terhadap parameter populasinya. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan motivasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 17
Hasil Uji t

Model	t	Sig	Keterangan
SK	-2,043	,046	Signifikan
MK	2,843	,000	Signifikan
KK	-906	,483	Tidak Signifikan

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 17 diatas maka hasilnya dapat diartikan sebagai berikut: (a) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk stress kerja $\leq 0,05$ yang menandakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang mengatakan adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

(b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja $\leq 0,05$ yang menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang mengatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. (c) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja $\geq 0,05$ yang menandakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang mengatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak diterima.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan total nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Sehingga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang dijalankan oleh karyawan menjadi bukti dari hasil kerja yang telah dicapai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jika sebagai karyawan tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempresepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan akan menjadi penyebab stress kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh stress kerja yang signifikan ini menjadikan kinerja pada Cafe Yoi Kona akan menurun.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ratnasari (2016) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi semangat bekerja. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress kerja itu berpengaruh buruk.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan bekerja disebabkan karena mereka ingin kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya terpenuhi. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap karyawan Cafe Yoi Kona harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut disinilah letak pentingnya motivasi sebagai pendorong bagi para pegawai Cafe Yoi Kona untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai dalam Kadarisman (2013:276) bahwa motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari perusahaan itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat kerja itu tumbuh dan berkembang dengan baik.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,370 lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan Cafe Yoi Kona yang berupa perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, akan tetapi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan Cafe Yoi Kona tidak berpengaruh bagi kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja tidak terlalu ditingkatkan lagi meskipun intensitas kinerja yang tinggi namun tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan hal yang wajar mengingat bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja masih menjadi perdebatan meskipun secara empiris banyak yang berhasil membuktikan bahwa perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi umumnya memiliki karyawan yang puas pada pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Annisa (2017) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif primer dengan pengumpulan data melalui kuisioner yang disebar pada responden yaitu karyawan Cafe Yoi Kona. Setelah di uji deskriptif dan di uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan dalam penjelasan berikut (a) Variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji regresi nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji regresi nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil uji regresi nilai signifikansi $0,370 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Selama penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan yang terjadi didalam luar dugaan, yaitu: (a) Penyebaran kuisioner diberikan pada responden yang merupakan karyawan Cafe Yoi Kona mengalami keterbatasan waktu pengisian yang dilakukan

responden sehingga waktu penulisan pada penelitian ini memakan waktu yang cukup panjang karena data yang didapatkan belum lengkap. (b) Kuisisioner penelitian pada bagian responden kurang rinci, sehingga untuk menjelaskan pada bagian analisis deskripsi masih kurang lengkap

Saran

Saran dari penelitian ini untuk penelitian berikutnya yaitu: (a) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden yang tidak hanya di dalam lingkup karyawan saja dan sampelnya tidak hanya orang pribadi saja. (b) Peneliti berikutnya dapat menggunakan kembali model penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda serta menyesuaikan item pertanyaan pada kuisisioner dengan objek penelitian tersebut. (c) Diharapkan untuk Yoi Kona Cafe & Space lebih meningkatkan lagi motivasi kerja agar stress kerja dapat dikurangi dan kepuasan kerja bisa didapat oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. 2017. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Progam Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Bakri, M. 2022. Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Wirabakti Makasar*. 6(2)
- Dhania, R.D. 2010. Pengaruh Stress Kerja Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria* 1(1): 21-22.
- Handoko, T. 2012. Manajemen Personalia. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, dan Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, M. 2015. Pengaruh Stress Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makasar.
- Indrawati, A.D. 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar.
- Pinder. 2013. *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen ann Company.
- Ridho, M. dan F. Susanti. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Rivai, V. 2009. *Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Siswanto, M. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Persada. Jakarta.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.