

## PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Audrey Ajeng Fristya  
audreyajengf@gmail.com  
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine and analyze the effect of work stress, work satisfaction, and organizational support on employees' performance. The population was 47 employees in Perumda Delta Tirta Sidoarjo, Gedangan. Moreover, the research was quantitative. The instrument used was a questionnaire, in which was distributed to the respondents. The data were primary. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS program (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result concluded that work stress had a positive and significant effect on the employees' performance in Perumda Delta Tirta Sidoarjo, Gedangan. Likewise, work satisfaction had a positive and significant effect on the employees' performance in Perumda Delta Tirta Sidoarjo, Gedangan. Similarly, organizational support had a positive and significant effect on the employees' performance in Perumda Delta Tirta Sidoarjo, Gedangan.*

**Keywords:** Work Stress, Work Satisfaction, Organizational Support, Employees' Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang menjadi obyek peneliti. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh yang dimana pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi pada karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Dalam penelitian ini, model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari air merupakan suatu komponen yang paling penting dalam kehidupan manusia yang menjadi kebutuhan dasar bagi keberlangsungan hidup manusia. Dengan tersedianya air yang bersih maka akan mendorong perkembangan sektor pembangunan di masyarakat. Oleh sebab itu Perumda Delta Tirta Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan daerah yang dipilih oleh pemerintah untuk mengelola air bersih.

Perusahaan Umum Daerah "Delta Tirta" Sidoarjo atau yang disingkat dengan Perumda adalah perusahaan umum milik daerah Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo yang berfokus pada pelayanan umum. Perumda juga memiliki tugas pokok untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan penyediaan air bersih yang sehat dan layak digunakan untuk kebutuhan sehari-hari. Air yang bersih dan berkualitas merupakan kebutuhan setiap manusia dalam menjalankan kehidupannya, tanpa adanya air yang bersih dan sehat manusia akan mengalami kesulitan dalam kehidupannya.

Awal mula berdirinya Perumda Delta Tirta Sidoarjo dimulai dari dibutuhkannya pelayanan air bersih di Wilayah Kabupaten Sidoarjo sejak masa Hindia Belanda oleh *Waterleiding Bedriyen*. Pada masa kemerdekaan kepengurusannya dilimpahkan kepada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur. Adanya Peraturan Daerah Provinsi Dati I Nomor 4 tahun 1976, pada tanggal 10 Juli 1976, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mulai menerima penyerahan sebanyak 1.904 unit pelanggan. Dengan beberapa wilayah yaitu Larangan, Candi, Candi Selatan, Porong, Gedangan, Waru, Buduran Selatan, Buduran Utara, Tanggulangin, Sepanjang, Kedurus, Driyorejo, Krian, Prambon dan Watu Tulis.

Tingkat pelayanan yang ada di Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan tidak dapat dinilai oleh perusahaan saja tetapi juga memerlukan penilaian dari pelanggan. Kualitas pelayanan merupakan suatu tingkat keunggulan dan pengendalian yang diharapkan mampu untuk memenuhi keinginan konsumen. Apabila tingkat pelayanan di nilai baik dan memuaskan maka akan diterima baik oleh konsumen. Sedangkan pelayanan yang diterima oleh konsumen kurang memuaskan maka kualitas pelayanan akan dipersepsikan buruk. Dalam menilai tingkat pelayanan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan kepada konsumen mengacu pada dimensi kualitas pelayanan.

Berikut adalah data keluhan pelanggan yang ada pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Data Pengaduan Keluhan Pelanggan Bulan September-Desember 2023**

| Bulan     | Jumlah Pengaduan | Presentase (%) |
|-----------|------------------|----------------|
| September | 241              | 22,13          |
| Oktober   | 277              | 25,44          |
| November  | 327              | 30,03          |
| Desember  | 244              | 22,41          |

**Sumber: Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan (2023)**

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa Perumda Delta Tirta Sidoarjo memiliki data keluhan dari pelanggan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada bulan September jumlah pengaduan pelanggan sebanyak 241, pada bulan Oktober jumlah pengaduan pelanggan sebanyak 277 dan pada bulan November jumlah pengaduan pelanggan sebanyak 327 dan bulan Desember jumlah pengaduan pelanggan sebanyak 244. Dari data pengaduan pelanggan tersebut diakibatkan adanya produksi air yang mengalami penurunan. Pelayanan yang baik pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, karena karyawan merupakan suatu unsur terpenting bagi perusahaan, setiap karyawan yang memiliki tujuan, pikiran, perasaan serta keinginan akan mempengaruhi kinerjanya. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Masram dan Mu'ah (2017:147-148) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (a.) Efektifitas dan efisiensi, merupakan sebuah perencanaan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. (b.) Otoritas (wewenang), merupakan komunikasi dalam organisasi yang dimiliki oleh setiap individu untuk melakukan sebuah pekerjaan yang telah sesuai dengan standar perusahaan. (c.) Disiplin, merupakan suatu sikap taat individu terhadap peraturan yang telah dibuat. (d.) Inisiatif, merupakan langkah akhir dalam siklus kerja yang lebih cenderung mengembalikan keseimbangan fisiologis atau psikologis.

Pengembangan karyawan adalah salah satu praktik HRM yang paling penting secara substansial meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Suhermin, et al., 2024). Oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan tetap konsisten, berkembang dan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Karyawan diharapkan mampu untuk

menyesuaikan perubahan yang akan dialami karena penyesuaian terhadap perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang tinggi terhadap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Suatu tuntutan cenderung membuat karyawan mengalami stress kerja dimana seorang karyawan tidak mampu beradaptasi dengan kenyataan yang ada.

Menurut Iskanto (2021) Stres merupakan salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya berbeda dengan penelitian Parasian dan Adiputra (2021) diperoleh hasil bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang positif untuk mendorong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja menjadi perwakilan dari sikap yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah alat ukur karyawan yang penting bagi perusahaan agar tidak mengurangi reputasi kinerja karyawan dan kegiatan organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien tanpa ada banyak kendala. Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya berbeda dengan penelitian Basri dan Rauf (2021) diperoleh hasil bahwa secara langsung kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka kepuasan kerja dapat diperoleh dengan adanya dukungan organisasi yang tinggi diberikan oleh karyawan yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Dukungan organisasi merupakan suatu keyakinan karyawan terhadap perusahaan yang telah menghargai pekerjaannya. Menurut Ghazali (2018) menyimpulkan, bahwa dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, memperhatikan kesejahteraan dan kondisi karyawan, serta peduli terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh Perusahaan. Sedangkan menurut Yusuf dan Syarif (2018:96) persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap perlakuan organisasi dan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dan karyawan memperoleh apa saja yang telah didapatkan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustyna dan Prasetyo (2020), Widodo *et al.*, (2023) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya berbeda dengan penelitian Tombakan, *et al.* (2019) diperoleh hasil bahwa Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pertimbangan memilih variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, karena peneliti menemukan belum banyak yang melakukan penelitian tentang variabel tersebut, sehingga peneliti akan melakukan penelitian ulang dari data jurnal yang memiliki variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah (1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan? (3) Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan?

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja seorang karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedarmayanti (2018:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah proses keseluruhan manajemen yang dimana hasil kerja karyawan dapat diukur dan dibuktikan secara kongkrit. Kasmir (2016:182) kinerja karyawan merupakan perilaku dan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu.

### Stres Kerja

Menurut Astika (2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi dan memahami tekanan pekerjaan dimana tingkat stres yang dirasakan masing-masing individu akan berbeda. Stres menurut Hety Umriyani Safitri (2020) merupakan tuntutan eksternal yang dihadapi oleh individu, seperti objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

### Kepuasan Kerja

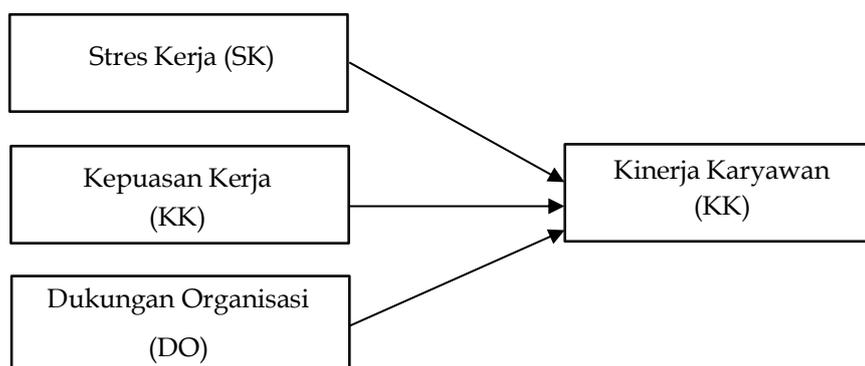
Menurut Masram dan Muah (2017:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon atau sikap emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan individu yang menyebabkan kepuasan kerja bukan merupakan sebuah konsep tunggal. Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi mengharapkan dirinya mendapatkan kepuasan kerja.

### Dukungan Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2018:96) menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan suatu keyakinan karyawan melalui evaluasi kerja terhadap kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan atas apa yang telah karyawan kerjakan dan apa yang karyawan dapatkan. Menurut Siswanti dan Pratiwi (2020) menyatakan bahwa dukungan yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya merupakan suatu bentuk apresiasi lisan dan cara komunikasi secara intensif atas pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya.

### Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual penelitian dibuat sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam memahami tingkat stres yang dialami oleh karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu mengadakan pengelolaan tingkat stres yang baik agar dapat meminimalisir

masalah atau resiko yang sedang terjadi. Dalam pengelolaan tingkat stres yang baik maka akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Tingkat stres yang rendah dialami oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya, sedangkan tingkat stres yang tinggi dialami oleh karyawan maka akan menurunkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Parasian dan Adiputra (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub>:** Stres Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja ketika kebutuhannya terpenuhi. Karyawan yang bekerja dengan memiliki sikap positif akan memperlihatkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam bekerja dan sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan, maka akan menumbuhkan rasa kepuasan karyawan ketika bekerja. Sikap senang yang ditunjukkan karyawan ketika bekerja merupakan sebuah ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Basri dan Rauf (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>2</sub>:** Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu dukungan organisasi yang diberikan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan adanya dukungan dari organisasi maka karyawan merasa diperhatikan kesejahteraannya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustyna dan Prasetio (2020) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tombokan *et al.* (2019) menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub>:** Dukungan Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengukur pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah teknik penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*.

### **Gambaran Populasi Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2019) merupakan keseluruhan dari objek atau unit analisis yang memiliki kesamaan karakteristik dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan membuat kesimpulan. Seluruh karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan merupakan bagian dari populasi penelitian ini. Jumlah populasi pada karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan meliputi 47 anggota.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut sugiyono (2019:127) menyatakan bahwa sampel merupakan perwakilan dari sebagian kecil dari susunan populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh merupakan teknik pemilihan sampel yang apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan yang jumlah populasinya sebanyak 47 karyawan yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Sampel dipilih untuk mencerminkan suatu sifat dan variasi yang terlihat dalam populasi lebih besar. Berikut adalah kriteria sampel yang diambil untuk penelitian ini (1) Laki-laki/Perempuan. (2) Usia 25-55 tahun. (3) Bekerja dan menjadi karyawan Perumda minimal 2 tahun.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 47 responden kepada karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan. Responden dalam penelitian ini akan menerima kuesioner yang disampaikan dan diberikan peneliti melalui *google form* dengan cara membagikan link secara online. Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebar diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:152) menjelaskan bahwa skala Likert adalah sebuah acuan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pandangan seseorang atau kelompok dalam memandang fenomena sosial. Untuk penilaian skor jawaban dari setiap pertanyaan maka skala Likert dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel 2

Tabel 2

Poin Jawaban Responden

| Kategori Pencapaian       | Poin |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono (2019)

### Variabel dan Devinisi Operasional Variabel

#### Variabel Dependen

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y). Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) adalah (1) Kualitas pekerjaan, (2) Kuantitas kerja, (3) Pelaksanaan tugas, (4) Tanggung jawab.

#### Variabel Independen

Stres kerja (SK) merupakan suatu kondisi individu yang tidak mampu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang disebabkan oleh beban kerja terlalu tinggi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan. Adapun indikator dari stres kerja menurut Hasibuan (2014:204) adalah (1) Beban kerja, (2) Sikap pemimpin, (3) Waktu kerja, (4) Konflik, (5) Komunikasi. Kepuasan kerja (KK) adalah sikap positif yang menunjukkan bahwa suatu individu mencintai pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan untuk melakukan atau menyelesaikan tanggung jawabnya. Indikator kepuasan kerja Menurut (Afandi, 2018:82) adalah (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan kerja. Dukungan organisasi (DO) merupakan suatu pandangan karyawan terhadap organisasinya bahwa setiap kontribusi karyawan dihargai dan sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Indikator dukungan organisasi menurut Rosyiana (2019: 62)

adalah (1) Keadilan, (2) Dukungan dari atasan, (3) Penghargaan dan kondisi pekerjaan dari organisasi.

**Teknik Analisis Data**

**Analisis Deskriptif**

Deskripsi variabel penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran karakteristik tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner untuk masing-masing indikator setiap variabel. Hasil kuesioner atau angket tersebut adalah Kinerja Karyawan (KK), Stres Kerja (SK), Kepuasan Kerja (KK) dan Dukungan Organisasi (DO), maka tanggapan responden tersebut dimasukkan pada *interval class*.

**Tabel 3**  
**Kelas Interval**

| Nilai Interval       | Kategori            | Nilai |
|----------------------|---------------------|-------|
| $1,00 < X \leq 1,80$ | Sangat Tidak Setuju | 1     |
| $1,80 < x \leq 2,60$ | Tidak Setuju        | 2     |
| $2,60 < x \leq 3,40$ | Cukup Setuju        | 3     |
| $3,40 < x \leq 4,20$ | Setuju              | 4     |
| $4,20 < x \leq 5,00$ | Sangat Setuju       | 5     |

Sumber: Sugiyono (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui klasifikasi penilaian rata-rata jawaban responden, sebagai berikut:

**Uji Instrumen Data**

**Uji Validitas**

Uji validitas adalah sebuah hasil penelitian yang sejauh mana data telah dikumpulkan oleh peneliti yang sesuai dengan fakta dalam objek yang diteliti (Sugiyono, 2019:192). Uji validitas dapat dihitung sesuai dengan jumlah responden. Uji validitas dapat dilakukan atas dasar unsur dari pertanyaan yang ada pada kuesioner yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi dari setiap pertanyaan yang dimana skor total setiap indikator variabel melebihi nilai variabel yang lainnya maka dapat disimpulkan lolos uji.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengidentifikasi konsistensi alat ukur dari waktu ke waktu. Menurut Sujarweni (2016:239) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan ukuran dari jawaban responden yang konsisten dan stabil dalam menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner. Jika suatu kuesioner memberikan jawaban yang stabil dan konsisten maka dapat dikatakan reliabel. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan *software Statistic Package for Sosial Science* (SPSS). Kriteria dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach* yang dimana semua datanya berupa data interval. Hasil uji dari *Alfa Cronbach* diharapkan > 0,6 agar dapat dikatakan reliabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan sebagai penelitian yang dimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jadi hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Rumus persamaan regresi linear berganda dalam penelitian menggunakan rumus Sugiyono (2019:251) ini adalah:

$$Kk = a + b1Sk + b2Kk + b3Do + e$$

Dimana:

Kk = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta  
 Sk = Stres Kerja  
 Kk = Kepuasan Kerja  
 Do = Dukungan Organisasi  
 e = error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah pengujian yang tujuannya untuk menguji apakah model regresi dan variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Seperti yang kita ketahui pada uji t dan uji f menjelaskan bahwa nilai residual akan mengikuti distribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Alpha ( $\alpha$ ) adalah sebuah Batasan atas kesalahan yang maksimal yang dapat dijadikan sebagai acuan oleh peneliti (Ghozali, 2018). Jadi dalam melakukan penelitian, maka peneliti akan menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan aturan keputusan apabila signifikan lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam sebuah penelitian digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi akan ditemukan dengan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik dan tepat sebaiknya tidak terjadi korelasi disetiap variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas dalam suatu penelitian maka dapat dilakukan dengan memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Adapun kriteria yang digunakan untuk membuktikan adanya multikolinieritas adalah jika  $\text{tolerance} \geq 0,10$  dan  $\text{VIF} \leq 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Untuk model regresi bisa dinyatakan homoskedastisitas apabila residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain telah tepat dan apabila model regresi yang dinyatakan heteroskedastisitas terdapat varian residual dari suatu pengamatan dengan yang lain tidak tepat. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang baik yaitu tidak adanya heteroskedastisitas homoskedastisitas. Berikut analisis dasar menurut Ghozali (2018) pada uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut (a.) Jika ada pola seperti garis putus-putus yang akan membentuk pola tertentu yang teratur yang bergelombang dan melebar serta menyempit dapat menyebabkan heteroskedastisitas. (b.) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik akan menyebar keatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak menyebabkan heteroskedastisitas.

#### Uji Kelayakan Model

##### Uji F

Uji F merupakan suatu ketepatan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara keseluruhan terhadap model regresi. Menurut Ghozali (2018:97) uji statistik F mempunyai signifikan sebesar 0,05 bila tingkat signifikan  $\leq 0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berganda merupakan inner model yang bertujuan untuk mengetahui dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi memiliki nilai 0 dan 1. Nilai dari koefisiensi determinasi yang kecil dapat disimpulkan bahwa kemampuan dari variabel independent dalam menerangkan variabel dependen sangat rendah. Sedangkan nilai yang mendekati 1 dapat disimpulkan bahwa variabel independent mampu menjabarkan segala informasi yang dapat mengetahui variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Melalui uji t yang dilakukan maka dapat diketahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak sehingga dapat disimpulkan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen atau tidak. Dalam uji t yang menggunakan probabilitas untuk menjawab hipotesis diterima atau tidak dapat dilihat melalui nilai *P values* yang diharapkan <0,05.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang berupa pernyataan yang telah dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan bantuan program *software* berupa SPSS 26 sehingga dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Validitas**

| Variabel                 | Indikator | <i>Pearson Correlation</i> | Sig   | Keterangan |
|--------------------------|-----------|----------------------------|-------|------------|
| Stres Kerja (SK)         | SK1       | 0,759                      | 0,000 | valid      |
|                          | SK2       | 0,696                      | 0,000 | valid      |
|                          | SK3       | 0,689                      | 0,000 | valid      |
|                          | SK4       | 0,813                      | 0,000 | valid      |
|                          | SK5       | 0,815                      | 0,000 | valid      |
| Kepuasan Kerja (KK)      | KK1       | 0,498                      | 0,002 | valid      |
|                          | KK2       | 0,632                      | 0,000 | valid      |
|                          | KK3       | 0,490                      | 0,003 | valid      |
|                          | KK4       | 0,524                      | 0,001 | valid      |
|                          | KK5       | 0,473                      | 0,004 | valid      |
| Dukungan Organisasi (DO) | DO1       | 0,714                      | 0,000 | valid      |
|                          | DO2       | 0,778                      | 0,000 | valid      |
|                          | DO3       | 0,651                      | 0,000 | valid      |
| Kinerja Karyawan (KK)    | KK1       | 0,440                      | 0,008 | valid      |
|                          | KK2       | 0,601                      | 0,000 | valid      |
|                          | KK3       | 0,614                      | 0,000 | valid      |
|                          | KK4       | 0,700                      | 0,000 | valid      |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada pada indikator disetiap variabel terdiri dari stres kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi dan kinerja karyawan yaitu sebanyak 17 item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat terjadi karena nilai signifikan dibawah 0,05 atau keseluruhan pernyataan tersebut memiliki nilai  $r$  hitung >  $r$  table sehingga bahwa semua variabel telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan program *software* SPSS 26 sehingga dapat diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                 | Cronbach Alpha | Keterangan |
|--------------------------|----------------|------------|
| Stres Kerja (SK)         | 0,872          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (KK)      | 0,902          | Reliabel   |
| Dukungan Organisasi (DO) | 0,796          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (KK)    | 0,834          | Reliabel   |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel 5 menyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel pada penelitian ini. Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena keseluruhan dalam item pernyataan ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            |
|---------------------|-----------------------------|------------|
|                     | B                           | Std. Error |
| 1 (Constant)        | 5,348                       | 2,593      |
| Stres Kerja         | ,289                        | ,081       |
| Kepuasan Kerja      | ,241                        | ,096       |
| Dukungan Organisasi | ,469                        | ,221       |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel 6 menunjukkan persamaan hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

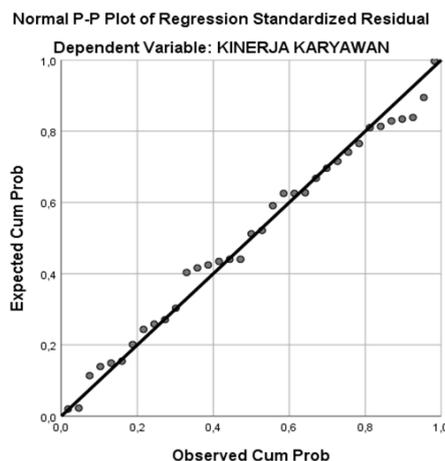
$$KK = 5,348 + 0,289 SK + 0,241 KK + 0,269 DO + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa (1) Nilai konstanta (a) adalah sebesar 5,348, artinya apabila variabel stres kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi sama dengan 0 maka kinerja karyawan 5,348. (2) Koefisien regresi Stres Kerja (SK) adalah sebesar 0,289 yang menunjukkan arah hubungan positif atau searah antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat stres kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (3) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (KK) adalah sebesar 0,241 yang menunjukkan arah hubungan positif atau searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (4) Koefisien regresi Dukungan Organisasi (DO) adalah sebesar 0,469 yang menunjukkan arah hubungan positif atau searah antara dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat dukungan organisasi naik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu model yang nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik normal Probability Plot (P-Plot) dan menggunakan uji Kolomogorov-Smirnov.



Gambar 2

Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data primer diolah, 2024

Gambar 2 menyatakan bahwa titik-tik menyebar disekitar garis diagonal dan perambatannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi syarat uji asumsi normalitas. Hasil dari uji normalitas diperkuat menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

Tabel 7  
 Hasil Uji Normalitas Data  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2,42763347              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,093                    |
|                                  | Positive       | ,093                    |
|                                  | Negative       | -,085                   |
| Test Statistic                   |                | ,093                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 7 menjelaskan bahwa penelitian ini lulus dari uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian data ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kolerasi yang tinggi antar variabel bebas atau tidak karena model kolerasi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinearitas dengan melihat angka *Tolerance* > 0,1 dan mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* ≤ 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

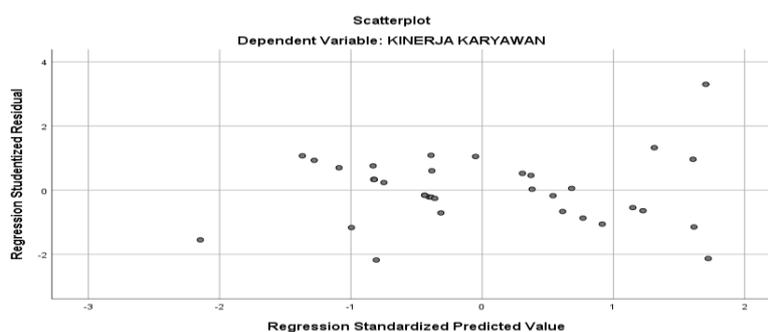
| Variabel            | Collinearity | Statistics | Keterangan              |
|---------------------|--------------|------------|-------------------------|
|                     | Tolerance    | VIF        |                         |
| Stres Kerja         | 0,799        | 1,252      | Bebas Multikolinearitas |
| Kepuasan Kerja      | 0,761        | 1,315      | Bebas Multikolinearitas |
| Dukungan Organisasi | 0,804        | 1,244      | Bebas Multikolinearitas |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 8 menjelaskan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen meliputi stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi tidak ditemukan adanya kolerasi antar variabel, sehingga variabel diatas dapat digunakan untuk penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber: Data primer diolah, 2024

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

### Uji Kelayakan Modal

#### Uji F

Uji f ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui variabel stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05, apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |   |     |
|--------------------|----------------|----|-------------|---|-----|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |

|   |            |         |    |         |        |                   |
|---|------------|---------|----|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 328,310 | 3  | 109,437 | 16,931 | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 200,376 | 31 | 6,464   |        |                   |
|   | Total      | 528,686 | 34 |         |        |                   |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Contstant), Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 9 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 16,931 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikannya dapat disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi layak diterima dan digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 10**  
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1     | ,788 <sup>a</sup> | ,621     | ,584              |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel 10 Hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R Square sebesar 0,621 yang artinya variabel stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi berkontribusi sebesar 62% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

### Uji t

Hasil uji hipotesis (Uji t) ditunjukkan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 11**  
Hasil Uji t

| Model |                     | t     | Sig. | Keterangan         |
|-------|---------------------|-------|------|--------------------|
| 1     | (Constant)          | 2,063 | ,048 |                    |
|       | Stres Kerja         | 3,556 | ,001 | Hipotesis diterima |
|       | Kepuasan Kerja      | 2,512 | ,017 | Hipotesis diterima |
|       | Dukungan Organisasi | 2,120 | ,042 | Hipotesis diterima |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 11 menyatakan bahwa 3 variabel independen memiliki nilai signifikan  $\leq 0,05$  yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Pembahasan

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan. Stres kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena stres

terbagi dua yaitu stres yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, karyawan mengalami stres kerja yang berbeda-beda. Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan cara dengan cara mengadakan komunikasi dua arah agar terciptanya komunikasi yang efektif, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan melalui konseling, tidak bersikap memihak dan bijaksana dalam memecahkan masalah, mengadakan *refreshing* setiap tahunnya agar karyawan merasa fresh untuk meningkatkan kinerjanya. Dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekhsan dan Septian (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Parasian dan Adiputra (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan mendapatkan dukungan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan maka akan melakukan tanggung jawabnya dengan senang hati dan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja selalu menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan, tetapi sebagai karyawan penting untuk menjaga standar profesionalisme dan etika kerja yang baik di tempat kerja. Karyawan dengan rasa kepuasan kerja yang tinggi maka mampu menghasilkan pandangan yang menguntungkan ditempat kerja. Sedangkan karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja maka tidak dapat bekerja dengan sepenuh hati. Dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Basri dan Rauf (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan. Dukungan organisasi dapat dinyatakan signifikan karena karyawan merasakan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dukungan organisasi sangat diperlukan dalam bekerja oleh karyawan, organisasi yang mampu menciptakan situasi kerja yang nyaman dan saling memberikan dukungan satu sama lain maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Dukungan organisasi juga bisa berupa wujud perhatian pimpinan terhadap bawahannya atau sebagai sarana komunikasi yang baik. Pada saat karyawan mempunyai persepsi bahwa pekerjaan mereka sangat dihargai dan dipedulikan oleh organisasi maka akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dukungan dalam bekerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan yang dapat menentukan serta mencapai tujuan kerja, oleh karena itu, semakin kuat dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat secara efektif. Dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustyna dan Prasetyo (2020) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, akan tetapi ada perbedaan pendapat dengan penelitian Tombokan, *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dipaparkan penulis sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan (3) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan.

### Keterbatasan

Selama melakukan penelitian dan proses penyusunan, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh penulis, yaitu (1) Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner yang dimana mengalami keterbatasan waktu pengisian yang dilakukan responden sehingga waktu penulisan pada penelitian ini memakan waktu yang cukup panjang. (2) Pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini memakai kriteria yang ditetapkan peneliti, dimana data yang diperoleh belum mencakup seluruh populasi sehingga menimbulkan keterbatasan generalisasi.

### Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dari kesimpulan, maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti yaitu (1) diharapkan untuk Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dari hasil kerjanya. (2) diharapkan untuk pemimpin Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan terus mempertahankan sikap yang adil agar karyawan terhindar dari stres kerja. (3) untuk Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan dalam mencapai kepuasan kerja yaitu dengan meningkatkan hubungan antar rekan kerja maupun karyawan dengan atasannya. (4) Diharapkan untuk pemimpin Perumda Delta Tirta Sidoarjo Cabang Gedangan terus mempertahankan dan memberikan dukungan kepada seluruh bawahan agar dapat meningkatkan kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru Baru.
- Agustyna, A. dan A.P. Prasetio. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1): 28-38
- Astika, I. A. K. 2021. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, 8(2): 17-39
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Basri, S. K. dan R. Rauf. 2021. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1): 103 - 120
- Ekhsan, M. dan B. Septian. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(01): 11-18
- Ghozali, I. 2018. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Iskamto, D. 2021. *Stress and Its Impact on Employee Performance*. Pekanbaru. Indonesia.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Luthans, F. 2015. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. Americas.
- Mangkunegara, A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisier. Sidoarjo.
- Nurjaya, N. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. 3(1): 60-74.
- Parasian, C. S. dan I. G. Adiputra. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4): 922-932
- Rormaini dan H. Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1): 1-15
- Rosyiana, I. 2019. *Innovative Behavior At Work*. CV. Budi Utama. Yogyakarta.
- Safitri, H.U. 2020. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2): 174-179
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kelima. Refika Aditama. Bandung.
- Siswanti, Y., dan K. W. Pratiwi. 2020. Analisis Dukungan Organisasional Persepsian Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3): 286-304
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Alfabeta. Bandung.
- Suhermin, R.Rahayu, M. Zahro, W.S. Shabrie, dan O.A. Suryawirawan. 2024. Employee Performance in The Nexus Of Leadership Agility, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment And Readiness For Change. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 13(1):67-88
- Sujarweni,V. W. 2016. *Kupas Tuntas, Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Tombokan. J.R., B. Tewel, dan G. Lumintang. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4): 5525-5533
- Widodo, A.P., Budiyanto., Suhermin. 2023. The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Structural Empowerment on Employee Engagement and Job Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero). *Asian Journal of Management Analytics (AJMA)*. 2(1): 45-60
- Yusuf, R. M. dan D. Syarif, 2018. *Komitmen Organisasi*. Nas Medika. Zifatama Publisher. Makassar.