



## The Effect of Employee Welfare, Work Stress, and Workload on Job Satisfaction at CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik

Yahya Hajar Nur Faizin<sup>1\*</sup>, Kridho Hery Gunawan<sup>2</sup>  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Corresponding Author:** Yahya Hajar Nur Faizin [1212200042@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1212200042@surel.untag-sby.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Employee Well-Being, Work Stress, Workload, Job Satisfaction

*Received :* 24, September  
*Revised :* 26, November  
*Accepted:* 28, January

©2026 Faizin, Gunawan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Studies and targets, so that workload and work pressure can easily increase. This focus focuses on the level of job satisfaction of employees in the marketing division at CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik, because in this work unit, job demands often change according to service needs. The research is directed at three factors that are most closely related to daily work experiences, namely employee welfare (X1), work stress (X2), and workload (X3), as well as their influence on job satisfaction (Y). Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire for all marketing division employees (57 respondents) using a saturated sample technique. The data was then processed using SPSS through validity and reliability tests, basic assumption checks, and multiple linear regression analysis. The findings show that employee welfare has a positive and significant effect on job satisfaction ( $B = 0.154$ ;  $p < 0.05$ ).

---

## Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Stress Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kepuasan Kerja, di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik

Yahya Hajar Nur Faizin<sup>1\*</sup>, Kridho Hery Gunawan<sup>2</sup>

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Corresponding Author:** Yahya Hajar Nur Faizin [1212200042@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1212200042@surel.untag-sby.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Kesejahteraan Karyawan, Stress Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

*Received :* 24, September

*Revised :* 26, November

*Accepted:* 28, January

©2026 Faizin, Gunawan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Kajian dan target, sehingga beban kerja serta tekanan kerja mudah meningkat. Fokus ini memfokuskan pada tingkat kepuasan kerja karyawan divisi pemasaran di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik, karena pada unit kerja ini tuntutan pekerjaan sering berubah mengikuti kebutuhan layanan penelitian diarahkan pada tiga faktor yang paling dekat dengan pengalaman kerja sehari-hari, yaitu kesejahteraan karyawan (X1), stres kerja (X2), maupun beban kerja (X3), serta pengaruhnya pada kepuasan kerja (Y). Pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner skala Likert kepada seluruh karyawan divisi pemasaran (57 responden) menggunakan teknik sampel jenuh. Data kemudian diolah menggunakan SPSS melalui tes keabsahan, keandalan, pemeriksaan asumsi dasar, dan analisis regresi linier ganda. Temuan menunjukkan bahwasanya kesejahteraan karyawan memberikan pengaruhnya dengan positif maupun signifikan pada kepuasan kerja ( $B = 0,154; p < 0,05$ ).

---

## PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja nasional menunjukkan tren yang membaik dalam beberapa tahun terakhir, yang pada level makro sering dikaitkan dengan perbaikan efektivitas kerja serta kualitas kehidupan kerja. Namun, capaian makro tersebut tidak selalu tercermin merata pada setiap subsektor, terutama pada sektor jasa lapangan yang bersifat on-demand, jam kerja cenderung tidak menentu, tuntutan fisik relatif tinggi, dan paparan lingkungan kerja lebih berat dibanding pekerjaan kantor. Kondisi ini dapat memunculkan ketegangan antara target produktivitas dan kualitas kehidupan kerja, sehingga isu kesejahteraan, stres, dan beban kerja menjadi semakin relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan tingkat kepuasan pegawai di tempat kerja.

Ini sangat berarti sebab mencerminkan pandangan positif yang dimiliki karyawan tentang tugas mereka dan terhubung dengan bagaimana karyawan menilai kondisi kerja, penghargaan atau kompensasi, peluang pengembangan karier, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Subroto et al., 2024). Ketika kepuasan kerja melemah, organisasi berisiko menghadapi penurunan motivasi, komitmen, dan stabilitas tenaga kerja. Karena itu, perusahaan jasa yang sangat bergantung pada kesiapan tim lapangan perlu memperhatikan faktor-faktor yang secara praktis dapat mengangkat atau menekan kepuasan kerja tersebut.

Dalam konteks penelitian ini, CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik (jasa sedot WC dan kebersihan limbah) dilaporkan menghadapi dinamika SDM: penurunan jumlah karyawan, pergeseran beban kerja ke kru yang tersisa, fluktuasi permintaan yang memicu jam kerja bertambah atau lembur, serta keluhan terkait kelelahan dan tekanan kerja yang secara operasional dapat menekan kualitas layanan dan kepuasan kerja.

Secara teoritis dan empiris, tiga determinan yang sering dibahas dalam literatur untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja adalah kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja. Kesejahteraan karyawan (misalnya dukungan kompensasi, tunjangan, dan rasa aman dalam bekerja) cenderung berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan (Supardi et al., 2023) dan juga didukung temuan terkait kesejahteraan-kepuasan kerja pada konteks organisasi lain (Maeswara et al., 2025). Di sisi lain, stres kerja dipahami sebagai tekanan fisik, mental, dan emosional akibat tuntutan kerja yang terlalu berlebihan dan diluar kemampuan, stres yang tidak terkelola dapat menurunkan kenyamanan bekerja dan pada akhirnya menekan kepuasan kerja (Zainal 2023), sejalan dengan temuan (Ayu Suwita Yanti, 2024) menunjukkan pengaruhnya yang negatif dari stres kerja pada kepuasan kerja. Selanjutnya, beban kerja yang berlebihan-baik dari sisi kuantitas tugas, tekanan waktu, maupun tingkat kesulitan-berpotensi memunculkan kelelahan fisik dan mental sehingga menurunkan kepuasan kerja; hal ini konsisten dengan (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024), serta diperkuat oleh (Paramita & Suwandana, 2022) yang menegaskan beban kerja yang tinggi meningkatkan stres, dan stres yang meningkat berkontribusi pada penurunan kepuasan.

Meskipun hubungan antar variabel masing-masing sudah sering menjadi bahan dalam kajian, artikel ini menunjukkan bahwasanya penelitian yang mempelajari ketiga faktor, yaitu kesejahteraan pegawai, tekanan kerja, dan volume tugas secara bersamaan dalam satu kerangka analisis, khususnya di perusahaan layanan lapangan yang memerlukan reaksi cepat dan kesiapan kelompok, masih belum banyak dilakukan. Karena itu studi ini dirancang untuk menambah bukti empiris untuk konteks unik (sampel khusus) di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik. Sekaligus memberikan saran praktis kepada manajemen perusahaan untuk menyusun ulang penilaian kebijakan kerja dan pengaturan tugas agar lebih seimbang.

Riset ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kesejahteraan karyawan(X1), stres kerja(X2), maupun beban Kerja(X3) pada kepuasan kerja(Y) di antara pegawai bagian pemasaran CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik, baik secara terpisah maupun secara keseluruhan, dengan menggunakan populasi jenuh sebagai sampel, sebanyak 57 orang karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Kesejahteraan Karyawan***

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi holistik yang menggambarkan kualitas kehidupan individu dalam konteks kerja, tidak hanya pada aspek materi, tetapi juga kondisi psikologis, emosional, sosial, dan fisik yang mendukung karyawan untuk bekerja secara sehat dan produktif. Dalam perspektif perilaku organisasi, kesejahteraan mencerminkan keadaan ketika karyawan merasa aman, didukung, dan mampu menjalankan perannya tanpa tekanan berkepanjangan yang merusak kondisi mental maupun fisik (Robbins Stephen Judge, 2021) Kesejahteraan juga dipahami sebagai pendekatan yang mencakup kepuasan kerja, kesejahteraan fisik dan mental, serta kualitas hubungan antara personal di tempat kerja (Pandey et al., 2025). Artinya, semakin baik kondisi kesejahteraan yang dirasakan karyawan, semakin besar peluang munculnya keterlibatan kerja, motivasi, dan penilaian positif terhadap pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung keterkaitan kesejahteraan dengan kepuasan kerja. Workplace well-being dilaporkan memberikan dampaknya yang positif maupun berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Supardi et al., 2023) dan berkontribusi melalui peningkatan kondisi psikologis yang lebih stabil sehingga mendorong kepuasan kerja (Maeswara et al., 2025). Temuan lain dalam rujukan penelitian juga menunjukkan kesejahteraan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada konteks organisasi tertentu Dengan demikian, kesejahteraan karyawan diposisikan sebagai faktor yang secara teoritis dan empiris relevan untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan pada penelitian ini mengacu pada well-being yang dibedakan menjadi indikator positif dan negatif (Pandey et al., 2025), yaitu: meaning in life, happiness, self-acceptance, personal growth, positive social relationships (indikator positif), serta burnout, insomnia, chronic stress, depression, dan excessive anxiety (indikator negatif).

H<sub>1</sub>: *Kesejahteraan Karyawan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV Jaya Mandiri Tinja Gresik*

### **Stress Kerja**

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang tumbuh pada waktu pekerja tersebut merasa tidak sesuai dengan kompetensi atau sumber daya yang dimiliki karyawan, sehingga memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik individu. Dalam organisasi, stres kerja bukan hanya persoalan banyaknya pekerjaan, tetapi juga dapat muncul dari ketidakpastian kerja, buruknya sistem organisasi, serta iklim kerja yang kurang mendukung. Stres kerja yang tidak dikelola berpotensi menurunkan kesehatan, mengurangi produktivitas, dan pada akhirnya menekan kenyamanan serta kepuasan kerja (Zainal, 2023). Secara empiris, stres kerja berkaitan dengan aspek kesehatan mental di tempat kerja (Lee & Lee, 2024), sehingga, tekanan kerja tidak hanya mempengaruhi hasil kerja melainkan juga mutu pengalaman yang dirasakan oleh pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan stres kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja. (Ayu Suwita Yanti, 2024) menyatakan tekanan kerja memberikan dampak buruk pada Tingkat kepuasan pegawai, semakin besar beban mental yang dialami karyawan, makin kecil pula kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya, terutama pada pekerjaan yang menuntut kesiapsiagaan dan ketahanan kerja.

Pedoman stres kerja yang dipakai pada penelitian ini ada enam indikator (Lee & Lee, 2024), yaitu: job demands tinggi, job control rendah, job insecurity, sistem organisasi yang buruk atau kompleks (organizational system), kompensasi tidak memadai (compensation inadequacy), dan iklim kerja negatif (occupational climate).

H<sub>2</sub>: *Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada karyawan di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik.*

### **Beban Kerja**

Beban kerja sebagai tuntutan tugas yang wajib karyawan selesaikan dalam batas waktu tertentu, dengan tingkat kesulitan dan intensitas yang memerlukan tenaga fisik maupun kapasitas mental. Beban kerja menjadi masalah ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan kapasitas individu, sehingga menimbulkan kelelahan dan penurunan efektivitas kerja (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024). Beban kerja yang tinggi juga mempunyai potensinya dalam meningkatkan stres karena karyawan harus mengejar target dalam keterbatasan waktu, tenaga, serta sumber daya yang tersedia.

Dukungan kajian terdahulu mengungkapkan bahwasanya beban kerja memberikan pengaruhnya yang negatif pada kepuasan kerja (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024). Penelitian lain juga menegaskan bahwasanya beban kerja yang tinggi mampu meningkatkan stres kerja, dan stres kerja yang meningkat berdampak pada turunnya kepuasan serta kinerja (Paramita & Suwandana, 2022). Namun demikian, terdapat temuan yang menunjukkan bahwasanya dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi atau atasan (Kridho Hery Gunawan, 2024). Hal ini menguatkan pentingnya menguji beban kerja pada

konteks organisasi tertentu, terutama perusahaan jasa lapangan dengan karakter kerja on-demand.

Indikator beban kerja yang dipergunakan pada penelitian ini merujuk pada tiga dimensi (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024), yakni: beban waktu, beban mental, maupun beban psikologis.

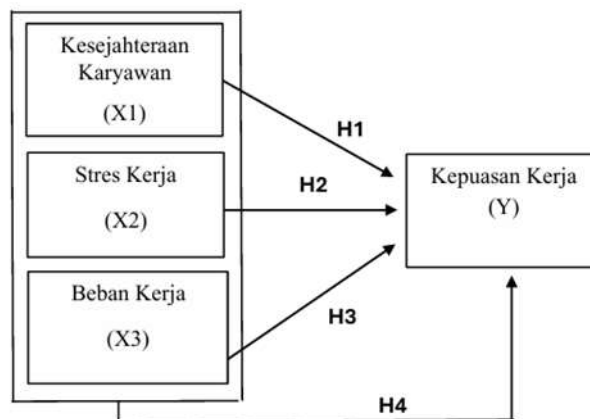
H<sub>3</sub>: *Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik.*

### ***Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan atas pekerjaannya yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasa senang, nyaman, dan menilai pekerjaannya sesuai dengan harapan. Kepuasan kerja juga dipandang sebagai evaluasi menyeluruh karyawan terhadap pengalaman kerja, termasuk kondisi kerja, penghargaan, serta hubungan sosial di tempat kerja (sumiati, 2025), kebijakan organisasi seperti penilaian kinerja yang adil dan pengembangan karier terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja (Saefullah, 2021). Selain itu, kepuasan kerja juga berperan strategis karena dapat menjadi mediator yang menekan turnover intention dalam kondisi tertentu, misalnya ketika karyawan menghadapi job insecurity (Masykuroh & Muafi, 2021).

Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada lima aspek (sumiati, 2025), yaitu: tantangan mental, kondisi kerja yang mendukung, kompensasi yang sesuai, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan dukungan rekan kerja.

H<sub>4</sub>: *Kesejahteraan karyawan, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh Simultan terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik.*



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODOLOGI

Pengujian dilakukan pada karyawan divisi pemasaran di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik untuk melihat seberapa besar pengaruh kesejahteraan karyawan (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Karena jumlah karyawan pada unit yang diteliti tidak besar, penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden (sampel jenuh) dengan total 57 orang. Data diperoleh melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert. Pengujian hipotesis ini dilaksanakan melalui uji t guna menilai pengaruhnya dari setiap variabel secara individual, serta uji F guna melihat pengaruhnya dari variabel secara kolektif, sementara kekuatan model dalam memberikan penjelasan variasi kepuasan kerja diukur dengan mengadopsi nilai Adjusted R<sup>2</sup>. Agar hasil analisis mampu dipertanggungjawabkan, model regresi terlebih dahulu diuji dengan serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup normalitas data, multikolinearitas, maupun heteroskedastisitas. Analisis utama dengan mengadopsi regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum seluruh tahapan tersebut dilaksanakan, kualitas instrumen dipastikan melalui uji validitas maupun reliabilitas sehingga alat ukur yang digunakan benar memenuhi kelayakan ilmiah.

## HASIL PENELITIAN

### *Statistik Deskriptif*

**Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	57	100%
	Total	57	100%

Dari Tabel 1. Terlihat bahwasanya karyawan CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik pada divisi pemasaran yang menjadi responden berjumlah sebanyak 57 responden dan presentase 100% responden yaitu Laki-laki.

**Tabel 2. Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-30 Tahun	22	38,6%
30-45 Tahun	24	42,1 %
>45 Tahun	11	19,3%
Total	57	100%

Pada Tabel 2. mayoritas responden dengan umur (30-45 Tahun) menjadi terbanyak pada penelitian ini.

**Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase%
SD-SMP	0	0%
SMA/SMK	26	45,6%
Diploma	12	21,1%
Sarjana	19	33,3%
Total	57	100%

Pada Tabel 3. Maka ditarik simpulan bahwasanya yang menjadi mayoritas responden ini yaitu lulusan SMA/SMK

**Tabel 4. Lama bekerja Responden**

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase %
1-5 Tahun	21	36,8 %
6-10 Tahun	19	33,3%
>10 Tahun	17	29,8%

Tabel 4. Dilihat bahwasanya karyawan yang lama bekerja di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik, menjadi responden pada penelitian ini dengan masa lama (1-5 Tahun).

**Tabel 5. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kesejahteraan Karyawan	X1.1	0,833	0,2609	Valid
	X1.2	0,888	0,2609	Valid
	X1.3	0,876	0,2609	Valid
	X1.4	0,868	0,2609	Valid
	X1.5	0,839	0,2609	Valid
	X1.6	0,855	0,2609	Valid
	X1.7	0,861	0,2609	Valid
	X1.8	0,905	0,2609	Valid
	X1.9	0,880	0,2609	Valid
	X1.10	0,912	0,2609	Valid
	X1.11	0,799	0,2609	Valid
	X1.12	0,846	0,2609	Valid
	X1.13	0,884	0,2609	Valid
	X1.14	0,903	0,2609	Valid
	X1.15	0,854	0,2609	Valid
	X1.16	0,867	0,2609	Valid
	X1.17	0,908	0,2609	Valid
	X1.18	0,808	0,2609	Valid
	X1.19	0,924	0,2609	Valid
	X1.20	0,882	0,2609	Valid
Stress Kerja	X2.1	0,860	0,2609	Valid
	X2.2	0,738	0,2609	Valid
	X2.3	0,871	0,2609	Valid
	X2.4	0,834	0,2609	Valid
	X2.5	0,865	0,2609	Valid
	X2.6	0,815	0,2609	Valid
	X2.7	0,865	0,2609	Valid
	X2.8	0,868	0,2609	Valid
	X2.9	0,833	0,2609	Valid
	X2.10	0,839	0,2609	Valid
	X2.11	0,850	0,2609	Valid

	X2.12	0,749	0,2609	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,854	0,2609	Valid
	X3.2	0,867	0,2609	Valid
	X3.3	0,849	0,2609	Valid
	X3.4	0,839	0,2609	Valid
	X3.5	0,867	0,2609	Valid
	X3.6	0,803	0,2609	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,810	0,2609	Valid
	Y2	0,726	0,2609	Valid
	Y3	0,699	0,2609	Valid
	Y4	0,789	0,2609	Valid
	Y5	0,697	0,2609	Valid
	Y6	0,839	0,2609	Valid
	Y7	0,710	0,2609	Valid
	Y8	0,665	0,2609	Valid
	Y9	0,761	0,2609	Valid
	Y10	0,786	0,2609	Valid

Pada Tabel 5. diketahui bahwasanya keseluruhan indikator independent maupun dependen dinyatakan valid, dikarenakan  $r_{hit.} > r_{tab.}$  (0,2609). seinggga, seluruh item pernyataan layak dipergunakan dalam penelitian.

**Tabel 6. Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Kesejahteraan Karyawan	0,983	0,7	Reliabel
Stress Kerja	0,960	0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,921	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,911	0,7	Reliabel

Dari Tabel 6 Terlihat bahwasanya hasil uji X1, X2, X3, maupun Y menunjukkan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,7$ . Ini menandakan keseluruhan variabel ini sudah reliabel.

**Tabel 7. Hasil Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.01441788
Most Extreme Differences	Absolute		.081
	Positive		.051
	Negative		-.081
Test Statistic			.081
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.463
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.450
		Upper Bound	.476

Kelayakan model regresi ini ditunjukkan oleh terpenuhinya asumsi normalitas, yang tercermin dari hasil uji K-S pada Tabel 6 Nilai Sig.  $0,200 > 0,05$ , sehingga residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Kondisi tersebut menegaskan bahwasanya data memenuhi prasyarat analisis maupun memungkinkan pengujian lanjutan dilaksanakan secara tepat.

**Tabel 8. Uji Heterokedasitas**

			Kesejahteraan Karyawan	Stress Kerja	Beban Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kesejahteraan Karyawan	Correlation Coefficient	1.000	.102	.073	.027
		Sig. (2-tailed)		.452	.588	0.841
		N	57	57	57	57
	Stress Kerja	Correlation Coefficient	.102	1.000	-.114	-.024
		Sig. (2-tailed)	.452		.398	0.862
		N	57	57	57	57
	Beban Kerja	Correlation Coefficient	.073	-.114	1.000	.018
		Sig. (2-tailed)	.588	.398		.896
		N	57	57	57	57
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.027	-.024	.018	1.000
		Sig. (2-tailed)	.841	.862	.896	
		N	57	57	57	57

Ketiadaan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dibuktikan melalui hasil uji pada Tabel 8, di mana seluruh independen menunjukkan tingkat sig. > 0,05, setiap variabelnya yakni 0,841; 0,862; maupun 0,896. Angka tersebut mencerminkan lemahnya korelasi antara residual maupun independen. Dengan demikian, dapat dinyatakan jika tidak ditemukan hubungannya yang signifikan antara keduanya, sehingga model regresi dinilai memenuhi asumsi homoskedastisitas.

**Tabel 9. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kesejahteraan Karyawan	.951	1.052
Stress Kerja	.956	1.046
Beban Kerja	.941	1.062

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari Tabel 9 Menampilkan hasil pengujian multikolinearitas, diketahui dari seluruh independen yang mempunyai nilai tolerance > 0,10 maupun VIF berkisar antara 1,046 sampai 1,062. Angka-angka ini mengungkapkan bahwasanya tidak ada masalah multikolinearitasnya di antara seluruh variabel dalam regresi. Sehingga, temuan ini sesuai dengan syarat asumsi multikolinearitas maupun cocok dipergunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

**Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.915	2.263		18.962	.000
Kesejahteraan Karyawan	.154	.022	.565	6.958	.000
Stress Kerja	-.295	.043	-.560	-6.917	.000
Beban Kerja	-.652	.096	-.557	-6.825	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sebagaimana Tabel 10 Hasilnya menunjukkan bahwasanya kesejahteraan karyawan memberikan pengaruhnya dengan positif maupun signifikan pada kepuasan kerja (B = 0,154; Sig = 0,000 < 0,05), artinya peningkatan kesejahteraan 1 poin meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,154 poin. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan (B = -0,295; Sig = 0,000 < 0,05), sehingga kenaikan stres 1 poin menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,295 poin. Selain itu, beban kerja juga memberikan pengaruhnya yang negatif maupun signifikan (B = -0,652; Sig = 0,000 < 0,05), sehingga kenaikan beban kerja 1 poin menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,652 poin. Dari besar koefisien, beban kerja merupakan

faktor yang paling kuat menurunkan kepuasan kerja dibanding stres kerja dan kesejahteraan karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi R2 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.817a	.668	.649	3.099

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, Kesejahteraan Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 11 Hasil olah data SPSS menunjukkan R = 0,817, R Square = 0,668, dan Adjusted R Square = 0,649. Nilai Adjusted R Square 0,649 berarti model mampu menjelaskan 64,9% variasi kepuasan kerja melalui kesejahteraan karyawan, stres kerja, maupun beban kerja, sedangkan 35,1% sisanya dipengaruhi determinan lain di luar model. Nilai R = 0,817 menunjukkan hubungan simultan ketiga variabel independen dengan kepuasan kerja sangat kuat, sehingga model regresi dinilai cukup baik atau layak untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan di CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik.

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.915	2.263		18.962	.000
	Kesejahteraan Karyawan	.154	.022	.565	6.958	.000
	Stress Kerja	-.295	.043	-.560	-6.917	.000
	Beban Kerja	-.652	.096	-.557	-6.825	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada Tabel 12 Dengan sig. 5% ( $\alpha = 0,05$ ) didapatkan  $t_{tab.} = 2,006$  ( $df = 53$ ). Perolehan pengujian t parsial memperlihatkan bahwasanya seluruh independen memberikan pengaruhnya yang signifikan pada kepuasan kerja karena  $t_{hit.} > t_{tab}$  maupun  $Sig. = 0,000 < 0,05$ .

- Kesejahteraan Karyawan - Kepuasan Kerja:  $t_{hitung} 6,958 > 2,006$ ;  $Sig. 0,000 \rightarrow H1$  diterima (berpengaruh signifikan).
- Stres Kerja  $\rightarrow$  Kepuasan Kerja:  $t_{hitung} -6,917$  ( $t = 6,917$ )  $> 2,006$ ;  $Sig. 0,000 \rightarrow H2$  diterima (berpengaruh signifikan).
- Beban Kerja  $\rightarrow$  Kepuasan Kerja:  $t_{hitung} -6,825$  ( $t = 6,825$ )  $> 2,006$ ;  $Sig. 0,000 \rightarrow H3$  diterima (berpengaruh signifikan).

**Tabel 13. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1023.179	3	341.060	35.523	.000b
	Residual	508.856	53	9.601		
	Total	1532.035	56			
a. Dependent: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, Kesejahteraan Karyawan						

Dengan tingkat Sig. < 0,05, yakni 0,001, hasil ANOVA pada Tabel 12 menunjukkan nilai F 35,523. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya Kepuasan Kerja dipengaruhi secara simultan oleh Kesejahteraan Karyawan, Stres Kerja, maupun Beban Kerja. Sehingga, konstruk regresi yang digunakan dinilai layak karena mempunyai kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan ketiga independen pada dependen.

## PEMBAHASAN

Hasil analisa mengungkapkan bahwasanya kesejahteraan karyawan, stres kerja, maupun beban kerja secara simultan mempunyai hubungannya yang sangat kuat dengan kepuasan kerja ( $R = 0,817$ ) dan mampu menjelaskan 64,9% variasi kepuasan kerja ( $\text{Adjusted } R^2 = 0,649$ ). Artinya, model regresi yang digunakan cukup baik untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik, sedangkan 35,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh determinan lain di luar model.

### *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja*

Hasil penelitian ini mengungkapkan, kesejahteraan karyawan memberikan pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kepuasan kerja ( $B = 0,154$ ;  $t = 6,958$ ; Sig. = 0,000). Temuan ini menegaskan bahwasanya semakin baik kesejahteraan yang karyawan rasakan, maka kepuasan kerja akan bertambah. Sejalannya temuan ini dengan kajian yang menegaskan bahwasanya workplace well-being berkontribusi dalam menambah tingkatan kepuasan kerja (Supardi et al., 2023). Temuan lain juga mendukung bahwasanya kesejahteraan yang baik berhubungan dengan meningkatnya kepuasan kerja melalui pengalaman kerja yang lebih positif (Maeswara et al., 2025). Selain itu, kesejahteraan sebagai kondisi holistik yang mencakup aspek fisik, mental, maupun relasi interpersonal juga dilaporkan berkaitan dengan kepuasan kerja (Pandey et al., 2025). Pada konteks pekerjaan jasa lapangan, dukungan kesejahteraan menjadi penting karena dapat menjaga kenyamanan kerja serta mendorong motivasi dalam menghadapi tuntutan layanan yang dinamis.

### ***Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $B = -0,295$ ;  $t = -6,917$ ;  $Sig. = 0,000$ ). Ini menunjukkan bahwasanya peningkatan stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja karena tekanan kerja dapat mengganggu kenyamanan, menurunkan semangat kerja, serta memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Hasil ini konsisten dengan kajian yang menegaskan bahwasanya stres kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja (Ayu Suwita Yanti, 2024). Temuan lain juga menguatkan bahwasanya stres di tempat kerja berkaitan dengan kondisi kesehatan mental, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pengalaman kerja (Lee & Lee, 2024). Dengan demikian, pengelolaan stres kerja menjadi strategi penting untuk menjaga stabilitas kepuasan kerja.

### ***Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja***

Temuan ini mengungkapkan jika beban kerja berpengaruh negatif maupun signifikan pada kepuasan kerja ( $B = -0,652$ ;  $t = -6,825$ ;  $Sig. = 0,000$ ). Nilai koefisien menegaskan bahwasanya beban kerja sebagai faktor yang paling dominan menurunkan kepuasan kerja dibandingkan stres kerja dan kesejahteraan karyawan. Sejalannya dengan temuan yang menegaskan jika beban kerja memberikan pengaruhnya yang negatif pada kepuasan kerja (Setiyawati, D. I., & Kusmanto, 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwasanya beban kerja yang tinggi dapat menambah tingkatan stres dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja (Paramita & Suwandana, 2022). Dalam konteks CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik, dominannya pengaruh beban kerja mengindikasikan perlunya perhatian pada distribusi tugas, pengaturan jadwal atau shift, dan penyesuaian target kerja agar beban waktu, beban mental, dan beban psikologis lebih proporsional.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Secara keseluruhan, hasil kajian ini mengungkapkan bahwasanya kesejahteraan karyawan, stres kerja, maupun beban kerja memberikan pengaruhnya yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan divisi pemasaran CV. Jaya Mandiri Tinja Gresik. Kesejahteraan karyawan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja maupun terutama beban kerja menurunkannya. Model menjelaskan 64,9% variasi kepuasan kerja ( $Adjusted R^2 = 0,649$ ) dengan hubungan yang sangat kuat ( $R = 0,817$ ). Perusahaan sebaiknya memprioritaskan pembagian tugas dan jadwal kerja yang lebih adil agar beban kerja tidak menumpuk pada karyawan tertentu. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat dukungan kesejahteraan dan mengurangi sumber stres melalui target kerja yang realistis serta komunikasi kerja yang lebih jelas.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini terbatas pada satu divisi dengan jumlah responden 57 orang dan hanya menguji tiga variabel utama. Penelitian berikutnya dapat memperluas objek (divisi lain/perusahaan sejenis) serta menambahkan variabel lain yang relevan, dan bila perlu mengombinasikan kuesioner dengan wawancara atau pengambilan data pada waktu yang berbeda.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing, semua kolega, dan responden yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Suwita Yanti, I. M. D. (2024). ( Study Of Performance Of Employees At The Center For Bali Souves In. 97-112.
- Kridho Hery Gunawan, N. H. N. (2024). Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Dan Kinerja Karyawan Serta Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (Ebismen)*, 2(3).
- Lee, M. J., & Lee, W. (2024). Research For Association And Correlation Between Stress At Workplace And Individual Mental Health. *Frontiers In Public Health*, 12(November), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1439542>.
- Maeswara, Hafifa, H., Afuan, M., Silvia, E. D., Indonesia, P., & Padang, Y. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Ptp Inti 4 Kinali Pasaman Barat Panen Karyawan Setiap Tahunnya . Untuk Tahun 2021 Perusahaan Menargetkan Hasil Pa. 3.
- Masykuroh, N. L., & Muafi, M. (2021). The Influence Of Job Insecurity And Person-Job Fit On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(3), 01-12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.V3i3.271>.
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A Systematic Literature Review On Employee Well-Being: Mapping Multi-Level Antecedents, Moderators, Mediators And Future Research Agenda. *Acta Psychologica*, 258(May), 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>.
- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect Of Job Stress, Work Conflict, And Workload On Employees' Performance. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(4), 125-128. <https://doi.org/10.24018/Ejbmr.2022.7.4.1508>.
- Robbins Stephen Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*, Updated Global Edition. Pearson Education. [https://www.akademika.no/pedagogikk-og-samfunnsvitenskap/organisasjonsteori/organizational-behavior-updated-global-edition/9781292403069?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.akademika.no/pedagogikk-og-samfunnsvitenskap/organisasjonsteori/organizational-behavior-updated-global-edition/9781292403069?utm_source=chatgpt.com).
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223-235. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V6i2.1761>.

- Setiyawati, D. I., & Kusmanto, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Magisma*, Xii(2), 179-188.
- Subroto, S., Sudarmanto, E., & Sono, M. G. (2024). The Effect Of Talent Management On Employee Satisfaction And Performance In Manufacturing Companies In Indonesia The Effect Of Talent Management On Employee Satisfaction And Performance In Manufacturing Companies In Indonesia. September. <https://doi.org/10.58812/Wsbm.V2i03.1274>.
- Sumiati. (2025). Leadership And The Work Environment' S Effects On Employee. 5(1), 144-156.
- Supardi, A. M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). The Role Of Workplace Well-Being On Employee Work Satisfaction (Vol. 1). Atlantis Press Sarl. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9\\_33](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_33).