

PENGARUH STRES KERJA, SELF EFFICACY DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MAHKOTA GROUP TBK

Jefri Pranata^{1*}, Ahmad Fadli², Ahmad Rivai³

Universitas Mahkota Tricom Unggul^{1,2,3}
Email : Jepripranata425@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of work stress, self-efficacy and work discipline on employee job satisfaction at PT. Mahkota Group Tbk. This research uses quantitative methods by collecting data through questionnaires. The population in the research was 69 employees who came from personal management at PT. Mahkota Group Tbk, while the researcher's determination technique used a saturated sample. Where the entire population is used as a sample or census method. The data sources in this research are primary data and secondary data, while the data analysis methods used in this research are multiple regression analysis and hypothesis testing. From the results of this research, it can be seen that the questionnaire item statement is declared valid because the value of $r_{count} > r_{table}$. Partially (one by one) it was found that the influence of the work stress variable (X1) had a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) where the work discipline variable had a value of $t_{count} > t_{table}$. Partially (one by one) it was found that the influence of the self-efficacy variable (X2) had a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) where the work discipline variable had a value of $t_{count} > t_{table}$. Partially (one by one) it was found that the influence of the work discipline variable (X3) had a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) where the work discipline variable had a value of $t_{count} > t_{table}$. and Overall (simultaneously) the influence of the work stress variable (X1), self ability (X2) and work discipline variable (X3) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) because the calculated F_{count} for the work stress variable (X1), self-efficacy (X2) and work discipline variable (X3) $> F_{table}$. The determination results obtained from work stress (X1), self-efficacy (X2) and work discipline (X3) can show a strong relationship to employee job satisfaction.

Kata kunci: *Job Stress, Self Efficacy, Work Discipline, Employee Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Organisasi menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Aziz, 2016).

Menurut Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang kurang akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya yang salah satunya tercermin dari kualitas kerjanya yang kurang baik dan ia juga dapat mencoba mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kepuasannya. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang kurang dapat berdampak negatif terhadap kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja, menurut King (dalam Asih, et al., 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Tuntutan tugas yang semakin tinggi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan munculnya tekanan bagi karyawan. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan kecemasan yang disebut stres kerja. Stres kerja merupakan ketidakstabilan antara fisik dan psikis sebagai akibat dari kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat berperan positif maupun negatif terhadap kepuasan kerja. Dalam kapasitas yang terbatas, stres kerja dapat menimbulkan dorongan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Micheal C (2022). menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah self efficacy, menurut Bandura (2020) mengatakan Self efficacy adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Namun, apabila karyawan memiliki efikasi diri (self efficacy) yang rendah, maka ia akan cenderung merasa tidak yakin dalam menghadapi masalah dengan tingkat kompleksitas yang tinggi. Hal tersebut akan menjadi hambatan dalam membuktikan hasil kerjanya. Tingkat efikasi diri (self efficacy) yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rosalinda Said Sumaila (2022) menunjukkan bahwa self efficacy dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta self efficacy dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya motor kota Palu. Dan Menurut Niu (2020) Efikasi

diri adalah hasil dari sebuah interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman.

Selain beberapa faktor diatas, salah satu faktor yang penting dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah efikasi diri (self efficacy). Efikasi diri (self efficacy) merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Apabila karyawan memiliki efikasi diri (self efficacy) yang tinggi, ia akan dapat mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan yang baik sehingga dapat berhasil dan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Namun, apabila karyawan memiliki efikasi diri (self efficacy) yang rendah, maka ia akan cenderung merasa tidak yakin dalam menghadapi masalah dengan tingkat kompleksitas yang tinggi. Hal tersebut akan menjadi hambatan dalam membuktikan hasil kerjanya. Tingkat efikasi diri (self efficacy) yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Selain self efficacy yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Surya Darmayadi (2023) menunjukkan bahwa Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan masyarakat di kantor camat Brang Ene.

Dalam mengarahkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh pemberlakuan disiplin kerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap seperangkat peraturan yang berlaku di perusahaan dan konsekuensi sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut. Penerapan disiplin kerja menjadi salah satu hal yang perlu ditegakkan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka menghasilkan karyawan yang berdisiplin kerja tinggi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memegang teguh nilai perusahaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan mengabaikan tata aturan yang berlaku di perusahaan. Terkadang, pihak perusahaan kurang memperhatikan dan memaksimalkan penerapan disiplin kerja serta pemberian sanksi bagi para karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku. Hal ini mengakibatkan karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh stres kerja, self efficacy dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mahkota Group Tbk”. Dari data di atas menunjukkan bahwa tingkat disiplin berkaitan dengan angka kehadiran karyawan sangat tinggi hal ini menjadi permasalahan krusial yang harus sejajar, di tindak lanjuti oleh perusahaan untuk di cari solusinya karena di anggap menjadi indikator adanya ketidakpuasan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi

tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021). Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021).

Menurut Atmaja (2022) Kepuasan Kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Afandi (2018). Menurut berdasarkan penelitian diatas, dapat saya simpulkan kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

2.2. Stres Kerja

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Stres kerja juga menyebabkan kinerja seseorang menjadi rendah. Menurut Alfariol (2023) berpendapat bahwa stress kerja merupakan perasaan dan cara pandang individu yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus. Stres kerja menurut Dewi et.al (2023) yaitu tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Adapun menurut Astuti et.al (2022) Stress kerja merupakan salah satu risiko dari pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan di tempat kerjanya salah satunya adalah risiko mengenai kesehatan baik itu kesehatan fisik atau psikis.

Berdasarkan penelitian diatas, dapat saya simpulkan stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.

2.3. Pengertian *Self efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan pada diri sendiri untuk mencapai hasil atau tugas tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerja nya. Menurut Luthans dalam Azhari et al., (2022) mengatakan *self efficacy* ialah yang mengacu kepada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. Sehingga dengan adanya kepercayaan diri ini diharapkan termotivasi agar mendapatkan tujuan yang diinginkan. Menurut Sumaila (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya. Menurut Badeni dalam Sutanti dan Widayati (2022) efikasi diri ialah keyakinan individu mengenai seberapa baik diri sendiri bisa melakukan dan mengerjakan tugas ataupun suatu kegiatan yang diperlukan untuk menjalin dengan suasana yang mungkin sedang terjadi saat ini. Orang yang meyakini dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sebaliknya orang yang

senantiasa merasa gagal cenderung untuk gagal. Seseorang dengan self efficacy yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka maka dengan itu mereka juga harus membutuhkan motivasi dari diri sendiri. Menurut Aprian dalam Andre dan Santoso (2022) menjelaskan efikasi diri ialah analisis pada individu yang berdasarkan tiga dimensinya, meliputi magnitude, generality dan strength. Magnitude yaitu berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, generality yaitu yang berkaitan dengan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas- tugas tertentu secara baik dan tuntas serta strength (kekuatan) yaitu yang mengacu pada derajat dan kemantapan terhadap keyakinannya. Seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi dan percaya jika mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinan untuk bekerja lebih keras guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan menunjukkan prestasi yang lebih tinggi.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa self efficacy adalah keyakinan dan kepercayaan dalam diri pribadi terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur tindakan yang akan dilakukan agar suatu pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian diatas, dapat saya simpulkan self-efficacy adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam suatu situasi tertentu.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja. Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

3. Metodologi

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian PT. Mahkota Group Tbk, perusahaan ini bergerak dibidang kelapa sawit yang memiliki pelanggan sangat tinggi, tentunya dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang cukup profesional sehingga kinerja yang dicapai dapat memenuhi tujuan perusahaan. Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu penelitian ini telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Dalam penelitian ini populasinya adalah 69 karyawan di PT. Mahkota Grup Tbk dan seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 69.

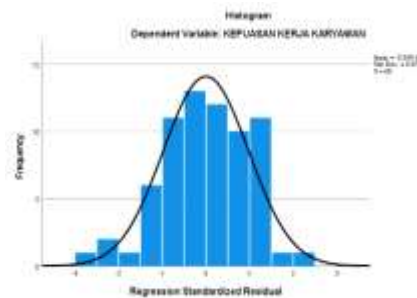
4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

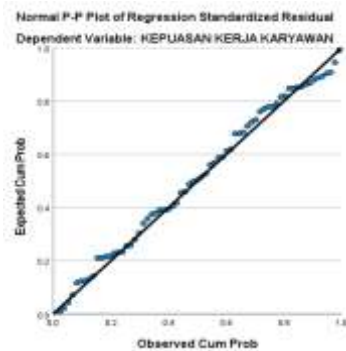
1. Uji Normalitas

Berikut grafik histogram pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas

Pada grafik histogram diatas, dilihat bahwa data menyebar dan grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan dan berbentuk lonceng, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas dalam suatu penelitian karya ilmiah. Selanjutnya untuk uji normalitas data dapat juga dengan melakukan analisis normal probability plot. Berikut merupakan hasil uji normalitas penelitian atau karya ilmiah dengan analisis normal probability plot yaitu:



Gambar 2. Normal Probability Plot

Pada gambar normal probability plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Stres Kerja	,591	1,691
	<i>Self Efficacy</i>	,434	1,306
	Disiplin Kerja	,533	1,876

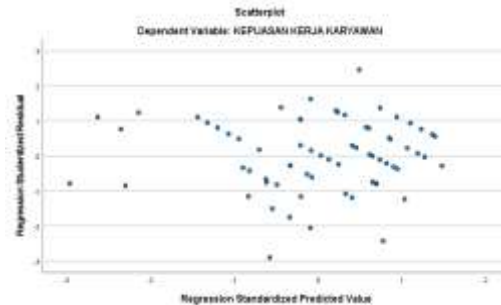
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolineritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas (Ghazali, 2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini merupakan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini dengan hasil dapat di lihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
					Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,491			1,570		3,498	< ,001
	Stres Kerja	,343			,101	,344	3,385	,001
	Self Efficacy	,201			,078	,304	2,565	,013
	Disiplin Kerja	,208			,087	,256	2,387	,020
		a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan						

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 27

Model persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan model persamaan regresi linear berganda dengan rumus matematisnya dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari hasil uji analisis linear berganda pada penelitian ini maka dapat diketahui faktor yang dapat berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan dapat ditulis dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 5.491 + 0.343X_1 + 0.201X_2 + 0.208X_3 + e$$

Berdasarkan rumus matematis uji analisis linear berganda pada penelitian ini maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil nilai dari konstanta (α) pada persamaan penelitian ini yaitu sebesar 5,491. Hal ini dapat menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja (X_1), Self Efficacy (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dalam keadaan konstan maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan dapat dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 5,491.

2. Variabel Stres Kerja (X1) pada penelitian ini sebesar 0,343, membuktikan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Mahkota Group Tbk. Lebih lanjut bahwa, hal ini membuktikan jika terjadi peningkatan variabel stres kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Mahkota Group Tbk sebesar 34,3 %.
3. Variabel Self Efficacy (X2) pada penelitian ini sebesar 0,201, membuktikan bahwa variabel self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mahkota Group Tbk. Lebih lanjut bahwa, hal ini membuktikan jika terjadi peningkatan variabel self efficacy maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Mahkota Group Tbk sebesar 20,1%.
4. Variabel Disiplin Kerja (X2) pada penelitian ini sebesar 0,208, membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mahkota Group Tbk. Lebih lanjut bahwa, hal ini membuktikan jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Mahkota Group Tbk sebesar 20,8%.

Dari hasil pengujian analisis regresi linear berganda pada penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa variabel penelitian yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mahkota Group Tbk adalah nilai variabel dari Stres Kerja (X1) sebesar 0,343. Lebih lanjut, dapat disimpulkan bahwa terjadinya peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Mahkota Group Tbk lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja (X1).

4.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji thitung yang dilakukan adalah uji dua arah, maka nilai ttabel yang digunakan yaitu 1,669. Berdasarkan hasil pengujian data penelitian pada karya ilmiah ini maka diperoleh hasil dari SPSS yang disajikan pada Tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,491	1,570		3,498	< ,001
	Stres Kerja	,343	,101	,344	3,385	,001
	Self Efficacy	,201	,078	,304	2,565	,013
	Disiplin Kerja	,208	,087	,256	2,387	,020

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel di atas maka untuk nilai thitung yang diperoleh pada variabel stres kerja adalah sebesar 3,385 hal ini membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,385 > 1,669$) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,050$. Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak. Selanjutnya variabel Stres Kerja (X1) pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan tabel di atas maka untuk nilai thitung yang diperoleh pada variabel self efficacy adalah sebesar 2,565 hal ini membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,565 > 1,669$) dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,050$. Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak. Selanjutnya variabel self efficacy (X2) pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel di atas maka untuk nilai thitung yang diperoleh pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,387 hal ini membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,387 > 1,669$) dengan nilai signifikan

sebesar $0,020 < 0,050$. Hal ini artinya bahwa H_0 ditolak. Selanjutnya variabel disiplin kerja (X_1) pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji f)

Tahap pengujian data selanjutnya yaitu uji F data penelitian ini. Uji F dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188,430	3	62,810	32,869	<.001 ^b
	Residual	124,208	65	1,911		
	Total	312,638	68			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Streskerja, <i>SelfEfficacy</i> dan Disiplinkerja						

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan melakukan uji F pada penelitian ini dan hasilnya ada pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 32,869 dengan tingkat signifikan 0,001. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,869 > 2,744$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya secara bersama-sama variabel Stres Kerja (X_1), Self Efficacy (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mahkota Group Tbk.

3. Uji Determinasi (R-Square)

Berdasarkan pengujian hasil regresi data penelitian maka berikut hasil uji determinasi (R-Square) dari penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.584	1,382
a. Predictors: (Constant), StresKerja, <i>Selfefficacy</i> dan Disiplinkerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan				

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4.13 diatas, maka dapat diketahui bahwa bahwa nilai adjusted R Square yaitu sebesar 0,603 atau 60,3%. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa Variabel Stres Kerja (X_1), Variabel Self Efficacy (X_2) dan Variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mahkota Group Tbk dan sisanya 39,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara variabel stres kerja, variabel self efficacy dan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mahkota Group Tbk, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,385 > 1,669$) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,050$. Hal ini artinya bahwa Stres Kerja (X_1) pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mahkota Group Tbk. Self Efficacy mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,565 > 1,669$) dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,050$. Hal ini

artinya bahwa Self Efficacy (X2) pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mahkota Group Tbk. Disiplin Kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,387 > 1,669$) dengan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,050$. Hal ini artinya bahwa Disiplin Kerja (X3) pada penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mahkota Group Tbk. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh antara stres kerja, self efficacy dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,869 > 2,744$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ artinya secara bersama-sama variabel Stres Kerja (X1), Self Efficacy (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mahkota Group Tbk.

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan dalam hal ini adalah PT. Mahkota Group Tbk yaitu diharapkan untuk perusahaan harus menjaga tingkatan stres kerja agar tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah. Selain itu, memperhatikan ketersediaan waktu para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan agar tetap menghasilkan pekerjaan yang baik dan pimpinan juga memberikan intruksi yang jelas untuk tugas yang diberikan agar tidak terjadi kesalahan. Diharapkan untuk perusahaan untuk memberikan keyakinan dan kemampuan kepada karyawan yang masih kurang yakin dan percaya diri dalam bekerja, serta diharapkan perusahaan memberikan arahan dan pelatihan yang jelas agar karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja. Diharapkan untuk Perusahaan harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan nya, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] Andriani, P. J. A. (2017). Sistem Pajak di Indonesia. Jakarta: Gramedia.
- [2] Dahrani, dkk. (2021). Pengelolaan Administrasi Pajak. Medan: Universitas Negeri Medan.
- [3] Dhaniswara & Anggraeni. (2024). Buku Cermat Pemotongan PPh 21/26. Jakarta Selatan
- [4] Diana, S. (2014). Pajak Penghasilan Pasal 21: Analisis Kebijakan. Yogyakarta: Pustaka Mandiri.
- [5] Faisal, R., & Mujianto. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Mandiri Press.
- [6] Gie, T. L. (2009). Administrasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Liberty.
- [7] Halim. (2020). Manajemen Keuangan Daerah. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Herbert, A. S. (2014). Administrasi Kelompok. Bandung: Alfabeta.
- [9] Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2008). PPh: Pedoman Direktorat Jenderal Pajak. Jakarta: Direktorat Jenderal Pajak.
- [10] Mardiasmo. (2018). Perpajakan: Teori dan Kasus. Yogyakarta: Andi Publisher.
- [11] Pandiangan, L. (2014). Teori Administrasi. Bandung: Mandiri Press.
- [12] Raihan, M. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Resmi, S. (2011). Perpajakan: Teori dan Kasus. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Rimsky, J. (2013). Pajak Penghasilan dan Kebijakan Fiskal. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- [15] Rochaety, E. (2016). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [16] Rochmat, S. (2018). Pajak Penghasilan di Indonesia. Bandung: Refika Aditama.
- [17] Romney, M. B., & Stienbart, P. J. (2016). Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- [18] Saragih, P. (2008). Perbedaan Perhitungan Akuntansi dan Pajak. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- [19] Sari, D. (2014). Analisis Kebijakan Pajak Penghasilan Pasal 21. Bandung: Mandiri Press.
- [20] Soemitro, R. (2018). Pajak: Dasar dan Kebijakan. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Sudirman. (2012). Konsep Pajak Penghasilan. Surabaya: Mandiri Press.
- [22] Waluyo. (2017). Pajak dan Kebijakan Fiskal. Jakarta: Salemba Empat.