

## PENGARUH *JOB STRESS* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA PT. KOYAMA INDONESIA

Wanda Wandira<sup>1</sup>, Chichi Andriani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Jalan Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, Sumatera Barat

Correspondence: E-mail: [chichiandriani@fe.unp.ac.id](mailto:chichiandriani@fe.unp.ac.id)

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja dan pengaruh Keterikatan Kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja melalui Keterikatan Kerja. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kausatif. Teknik pengambilan sampel berupa *cluster proposional random sampling* sehingga populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Koyama Indonesia dengan populasi penelitian 129 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* sebagai skala pengukuran. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) terdapat hubungan langsung, positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kepuasan kerja (2) terdapat hubungan langsung, positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja, (3) terdapat hubungan langsung, positif dan signifikan antara Keterikatan Kerja terhadap kepuasan kerja, dan (4) Stres Kerja mempunyai pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: *Job Stress*, *Kepuasan Kerja*, *Work Engagement*

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Submitted/Received 1 Agustus 2025

First Revised 1 Oktober 2025

Accepted 10 Oktober 2025

First Available online 28 Oktober 2025

Publication Date 28 Oktober 2025

**Keyword:**

*Job Stress*, *Kepuasan Kerja*.

*Work Engagement*.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada potensi manusia yang tersedia dalam suatu organisasi, perusahaan, atau negara. SDM merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi, karena SDM yang berkualitas dan terlatih dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi dan bagi setiap organisasi, sehingga sangat penting untuk memastikan kualitasnya. Dengan individu yang kompeten dan terampil, organisasi dapat mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien. Beberapa aspek yang terkait dengan SDM meliputi perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, penggajian dan tunjangan, manajemen konflik, serta kibangan budaya organisasi yang memotivasi dan mendorong pegawai untuk mencapai tujuan Bersama (Nurhasanah et al., 2023)

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan (Hartatik, 2014). Seseorang yang merasa puas akan pekerjaannya pasti akan berdampak pada kualitas dan kapabilitas kerjanya sehingga meningkatnya produktivitas yang akan membuat tujuan organisasi dapat tercapai (Bakotić, 2016) karyawan yang puas akan pekerjaannya akan membawa kesuksesan untuk organisasinya. Yang perlu diperhatikan untuk kemajuan perusahaan yaitu Kepuasan kerja merupakan perihwal positif dari tanggapan mengenai profesi seseorang yang ditimbulkan oleh penilaian pekerjaannya, di mana individu mempunyai kepuasan kerja yang baik maka akan mempunyai tanggapan yang baik akan profesinya (Robbins Stephen, 2002). Menurut As'ad (2001) rasa puas dalam bekerja dianggap sebagai suatu tanggapan yang baik dan berkaitan dengan adaptasi yang sesuai dari pekerja atas keadaan maupun lingkungan kerjanya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Koyama Indonesia yang mana PT. Koyama Indonesia merupakan perusahaan yang terletak di Kawasan Industri Karawang. PT Koyama Indonesia bergerak di Industri manufaktur otomotif terbesar dan tekemuka di Indonesia dan juga dunia berkat hasil produksi yang unggul dan telah di percaya Masyarakat dengan tujuan agar meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Jawa Barat. Tidak dapat dipungkiri masalah yang ada pada PT. Koyama Indonesia, terutama masalah yang berkaitan dengan karyawannya yaitu perihwal kepuasan kerja karyawan yang rendah dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan kembali karyawan dalam segi kenyamanan, kesejahteraan, serta fisik karyawan agar dapat menambahkan nilai perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Survey yang dilakukan pada PT. Koyama Indonesia terkait kepuasan kerja karyawan, permasalahan yang muncul yaitu suasana kerja antar karyawan terlihat tidak kondusif, komunikasi antara pimpinan dan karyawan kurang efektif. Hal ini menyebabkan fenomena dengan terjadinya kesalahpahaman di tempat kerja. Tantangan-tantangan tersebut dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, Beberapa karyawan merasa tidak mampu mengekspresikan kreativitas atau menyumbangkan ide bagi perusahaan karena sifat tugas yang monoton, yang menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi salah satu faktor pendorong yang penting dalam menumbuhkan semangat kerja yang pada akhirnya akan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *Job Stress* pada penelitian Poniasih et al. (2015) menyatakan bahwa *Job Stress* dapat berdampak pada kepuasan kerja seseorang, beban kerja, batasan waktu, dan konflik dengan rekan kerja merupakan sumber umum stres di tempat kerja. Menurut (Tongchaiprasit et al., 2016) *Job Stress* mencerminkan beban kerja dan kecukupan sumber daya. ketidakpuasan karyawan, penurunan produktivitas kerja, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan merupakan hasil umum dari stres terkait pekerjaan.

Stres terkadang diperlukan untuk memotivasi seseorang di tempat kerja dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan (Ardakani et al., 2013). Sebagian stres dapat memberikan dampak positif, sementara sebagian lainnya bersifat negatif. Para ahli saat ini

membedakan antara stres tantangan, yang muncul dari tantangan pekerjaan seperti banyaknya proyek, tugas, dan tanggung jawab, dengan stres hambatan, yang muncul dari hal-hal yang menghalangi pencapaian tujuan, seperti birokrasi, politik kantor, atau kebingungan terhadap tanggung jawab kerja. Stres yang dialami karyawan di tempat kerja dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Jika tidak segera ditangani, dampaknya dapat meluas dan mengganggu aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu mengelola karyawan secara efektif untuk mengendalikan tingkat *Job Stress*, sehingga mereka dapat kembali bekerja dengan optimal.

Serta salah satu variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah *Work Engagement* (Keterkaitan Kerja). Menurut C. Barnes & E. Collier (2013), *work engagement* dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Moura et al., (2014) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan kepuasan kerja, sehingga jika individu memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan mengutamakan kepentingan pekerjaannya. *Work engagement* didefinisikan sebagai "keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan" (Llorens et al., 2006).

Terdapat *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti terkait dengan pengaruh *Job stress* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Engagement* sebagai mediasi. Penelitian yang dilakukan (Peña et al., 2022) menemukan bahwa hubungan antara *Job Stress* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan mampu memediasi pengaruh hubungan antara *Job Stress* dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Rizki et al., 2023) *Job Stress* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *work engagement* dapat memediasi pengaruh *Job Stress* terhadap kepuasan kerja. Sementara itu menurut (Orgambidez-Ramos et al., 2015) *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak mengukur hubungan antara *Job Stress* dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat perbedaan hasil dari penelitian dan masih menunjukkan adanya ketidak konsistenan dari hasil penelitian yang terkait mengenai pembahasan variabel *Job Stress* terhadap Kepuasan kerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2011) Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai rasa puas atau menyenangkan yang dirasakan seseorang atas pencapaian terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja merupakan salah satu bentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, serta imbalan yang diterima sebagai bentuk penghargaan atas usahanya (Izha et al., 2022). Menurut Sembiring et al, (2021) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima seorang karyawan dan jumlah imbalan yang menurut mereka seharusnya mereka terima.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Rohmawati (2018) indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Rekan Kerja
- 4) Atasan
- 5) Pekerjaan Itu Sendiri

### **Job Stress**

Definisi stres dalam pandangan (Robbins et al., 2017) adalah keadaan dinamis individu saat dihadapkan pada kesempatan, tuntutan, sumber daya yang berhubungan dengan keinginan individu dan hasilnya dianggap sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting. Sejalan dengan

pendapat tersebut, (Greenberg 2013) menyatakan bahwa *Job Stress* merupakan gabungan sumber stres yang berasal dari tempat kerja, karakteristik individu, ataupun tekanan yang bersumber dari luar lingkungan organisasi.

Variabel *Job Stress* dalam penelitian ini diukur menggunakan teori yang di kemukakan Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) adalah:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi.

### **Work Engagement**

*Work engagement* didefinisikan menurut Bakker (2011) *work engagement* sebagai kondisi dimana kondisi karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang dimiliki karyawan. Menurut Macey et al., (2008) *Work engagement* yakni rasa pada diri seseorang terhadap tujuan dan energi yang sudah difokuskan, mampu memperlihatkan insiatif, mampu beradaptasi, mempunyai semangat untuk berusaha, dan mempunyai ketekunan pada tujuan organisasi.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan teori yang dikemukakan Schaufeli (2006) meliputi:

- 1) *vigor* (semangat)
- 2) *dedication* (dedikasi)
- 3) *absorption* (penghayatan)

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban yang dipilih dengan berdasarkan pada skala likert, untuk memudahkan pengumpulan data maka perlu disusun sebuah kisi kisi instrumen penelitian, penyusunan kisi-kisi instrumen penelitian ini berdasarkan pada indikator variabel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dengan cara data tersebut dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari responden yang terdiri dari karyawan PT Koyama Indonesia sesuai ketentuan sampel yaitu *cluster random sampling* melalui survei berupa penyebaran kuesioner atau wawancara. Data sekunder adalah sumber data yang didapatkan secara tidak langsung, yang biasanya melalui pihak ketiga atau lewat dokumen.

Alat analisis untuk penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) yang mampu melakukan analisa secara menyeluruh dalam sebuah analisa tunggal, SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS.. Menurut Ginting (2023) SEM adalah metode statistik multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi (analisis korelasi) dan digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam suatu model, seperti antara suatu indikator dengan komponennya atau antar komponen.

### **4. HASIL**

#### ***Convergent Validity***

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengukuran yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut Hair et al. (2019), kriteria validitas konvergen adalah nilai rata-rata variance Extracted (AVE) > 0,5 dan outer loading > 0,7. Berikut ini adalah

gambaran hubungan antara variabel social influence, hedonic motivation dan facilitating condition sebagai variabel independen, behavioral intention sebagai variabel mediasi dan use behavior sebagai variabel dependen. Selanjutnya disajikan hasil pengolahan uji convergent validity instrumen yang dilihat dari average variance Extraction (AVE) outer loadings.

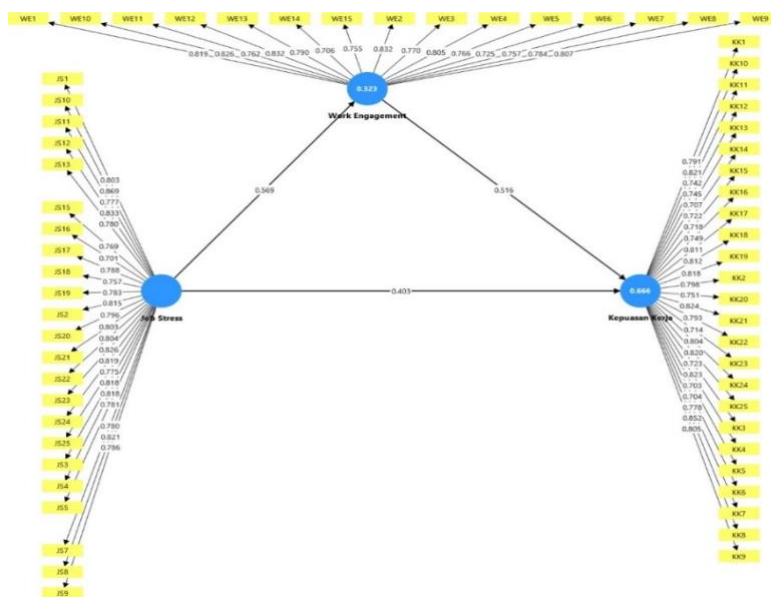
Tabel 1 Hasil Outer Loading

Variabel	Job Stress	Kepuasan Kerja	Work Engagement
JS1	0,803		
JS10	0,868		
JS11	0,778		
JS12	0,833		
JS13	0,780		
JS14	0,053		
JS15	0,769		
JS16	0,702		
JS17	0,787		
JS18	0,758		
JS19	0,783		
JS2	0,814		
JS20	0,796		
JS21	0,804		
JS22	0,803		
JS23	0,826		
JS24	0,820		
JS25	0,775		
JS3	0,818		
JS4	0,819		
JS5	0,781		
JS6	0,100		
JS7	0,779		
JS8	0,820		
JS9	0,787		
KK1		0,791	
KK10		0,821	
KK11		0,742	
KK12		0,745	
KK13		0,707	
KK14		0,722	
KK15		0,718	
KK16		0,749	
KK17		0,811	
KK18		0,812	
KK19		0,818	
KK2		0,798	
KK20		0,751	
KK21		0,824	
KK22		0,793	

KK23		0,714	
KK24		0,804	
KK25		0,820	
KK3		0,723	
KK4		0,823	
KK5		0,703	
KK6		0,704	
KK7		0,778	
KK8		0,852	
KK9		0,805	
WE1			0,819
WE10			0,826
WE11			0,762
WE12			0,832
WE13			0,790
WE14			0,706
WE15			0,755
WE2			0,832
WE3			0,770
WE4			0,805
WE5			0,766
WE6			0,725
WE7			0,757
WE8			0,784
WE9			0,807

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outlier loadings* harus lebih besar dari 0,7. Namun terdapat 2 nilai outlier loadings yang tidak memenuhi kriteria atau memiliki nilai dibawah 0,7 yaitu pada JS6, JS14.



Gambar 1 Hasil Algoritma smartPLS 4.0  
Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Tabel 2 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average variance extractef (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0.600
<i>Job Stress</i>	0.634
<i>Job Satisfaction</i>	0.613

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan nilai AVE setiap variabel telah memenuhi *rule of thumb* yang disyaratkan ( $AVE > 0,5$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik. Dengan demikian, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria uji *convergent validity*.

### ***Discriminant Validity***

Pengujian *discriminant validity* bisa dilakukan dengan menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* ketika nilai pada *cross loading* indikator pada variabel besar dibandingkan dari variabel lainnya. Nilai *cross loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Cross Loading

Variabel	Job Stress	Kepuasan Kerja	Work Engagement
JS1	0,803	0,531	0,496
JS10	0,869	0,492	0,365
JS11	0,777	0,550	0,379
JS12	0,833	0,500	0,389
JS13	0,780	0,693	0,538
JS15	0,769	0,700	0,485
JS16	0,701	0,423	0,368
JS17	0,788	0,664	0,565
JS18	0,757	0,541	0,422
JS19	0,783	0,518	0,445
JS2	0,815	0,452	0,441
JS20	0,796	0,511	0,373
JS21	0,803	0,518	0,504
JS22	0,804	0,458	0,431
JS23	0,826	0,456	0,433
JS24	0,819	0,647	0,493
JS25	0,775	0,595	0,456
JS3	0,818	0,442	0,429
JS4	0,818	0,628	0,489
JS5	0,781	0,627	0,440
JS7	0,780	0,532	0,420
JS8	0,821	0,433	0,421
JS9	0,786	0,600	0,488
KK1	0,624	0,791	0,574
KK10	0,594	0,821	0,607

KK11	0,391	0,742	0,629
KK12	0,437	0,745	0,571
KK13	0,420	0,707	0,547
KK14	0,426	0,722	0,564
KK15	0,445	0,718	0,539
KK16	0,529	0,749	0,533
KK17	0,518	0,811	0,680
KK18	0,631	0,812	0,581
KK19	0,553	0,818	0,569
KK2	0,591	0,798	0,643
KK20	0,537	0,751	0,494
KK21	0,641	0,824	0,562
KK22	0,498	0,793	0,573
KK23	0,416	0,714	0,576
KK24	0,595	0,804	0,587
KK25	0,639	0,820	0,577
KK3	0,539	0,723	0,511
KK4	0,668	0,823	0,598
KK5	0,450	0,703	0,650
KK6	0,396	0,704	0,548
KK7	0,572	0,778	0,578
KK8	0,653	0,852	0,600
KK9	0,613	0,805	0,541
WE1	0,451	0,552	0,819
WE10	0,525	0,670	0,826
WE11	0,397	0,482	0,762
WE12	0,517	0,682	0,832
WE13	0,428	0,539	0,790
WE14	0,327	0,489	0,706
WE15	0,435	0,621	0,755
WE2	0,551	0,677	0,832
WE3	0,403	0,479	0,770
WE4	0,497	0,683	0,805
WE5	0,414	0,545	0,766
WE6	0,364	0,518	0,725
WE7	0,446	0,627	0,757
WE8	0,422	0,541	0,784
WE9	0,420	0,552	0,807

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

### Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen memberikan hasil yang *reliable* dan dapat dipercaya. Untuk melakukan uji realibilitas, terdapat dua ukuran yang perlu mempertimbangkan yaitu *composite reliability* dan *chronbach' alpha* seperti pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Cronbach's alpha &amp; Composite reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
<i>Job Stress</i> (X)	0,974	0,975	Realible
Kepuasan Kerja (Y)	0,972	0,973	Realible
<i>Work Engagement</i> (Z)	0,955	0,958	Realible

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Maka seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan *reliable*, hasil ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013) yang mana mengacu pada rule of thumb nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang masing-masing nilainya lebih besar dari 0,7 ( $>0,7$ ), maka seluruh variabel pada penelitian dinyatakan *reliable*.

#### Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi menggunakan R-squared untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan uji t-statistik untuk mengetahui signifikansi variabel endogen. Evaluasi model struktural dengan SmartPLS diawali dengan melihat nilai R-squared setiap variabel laten dependen.

Tabel 5 R-Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0,666
Work Engagement	0,323

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat dimana R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja menghasilkan 0.666 yang menunjukkan bahwa 66.6% variabel Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh *Job Stress* dan *Work Engagement*. Sedangkan untuk variabel *Work Engagement* menghasilkan 0.323 yang menunjukkan bahwa 32.3% variabel *Work Engagement* dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu *Job Stress*.

#### Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, digunakan metode bootstrapping melalui software SmartPLS. Suatu hipotesis dinyatakan diterima dan signifikan apabila nilai T Statistics  $> 1,96$  dan P Value  $< 0,05$ .

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
<i>Job Stress</i> →Kepuasan Kerja	0,403	0,401	0,076	5,313	0,000	Diterima
<i>Job Stress</i> → <i>Work Engagement</i>	0,569	0,579	0,068	8,395	0,000	Diterima
<i>Work Engagement</i> →Kepuasan Kerja	0,516	0,522	0,082	6,290	0,000	Diterima
Job Stress→ <i>Work Engagement</i> →Kepuasan Kerja	0,294	0,302	0,060	4,878	0,000	Diterima

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Metode yang digunakan untuk pengujian statistik terhadap Hipotesis dalam PLS menggunakan simulasi *bootstrapping*, yang bertujuan untuk mengatasi masalah ketidaknormalan data.

## 5. PEMBAHASAN

### a. Pengaruh *Job Stress* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS, variabel *job stress* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Koyama Indonesia, ditunjukkan oleh **nilai koefisien sebesar 0,403**. Selain itu, hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebesar 5,347, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Ini membuktikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Job Stress berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan diterima, karena hubungan antara kedua variabel terbukti positif dan signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa saat *job stress* pada karyawan PT. Koyama Indonesia meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat yang artinya stres kerja yang dirasakan karyawan PT. Koyama Indonesia dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi tantangan kerja yang dikelola dengan baik, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Serta bagi perusahaan bahwa stres kerja yang bersifat positif (*eustress*) dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan performa dan pencapaian kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja. Dalam konteks ini, tekanan kerja yang menantang, namun masih dalam batas yang dapat ditoleransi, justru berdampak baik bagi karyawan karena dapat memacu keterlibatan, rasa tanggung jawab, dan pencapaian pribadi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Gyamfi (2014), Ahsan et al. (2009); Angreni et al., (2020) hasil *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Rizki et al., (2023), (Jin & Lee, 2019; Moura et al., 2014) dan penelitian yang dilakukan Peña et al. (2022) dimana *job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

**H1: *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

### b. Pengaruh *Job stress* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *job stress* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Koyama Indonesia sebesar 0,569. Dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan t-statistic sebesar 8,395. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,96. Hasil ini bermakna bahwa ada pengaruh signifikan dan positif dari hubungan *job stress* terhadap *work engagement*. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 penelitian ini diterima.

Dapat disimpulkan jika *job stress* yang dirasakan karyawan PT. Koyama Indonesia semakin baik maka akan berdampak terhadap tingginya *work engagement* PT. Koyama Indonesia. Dengan adanya tuntutan kerja terhadap kinerja akan menimbulkan tingkat engagement yang lebih baik pada karyawan dalam bekerja. *Job stress* dapat mendorong karyawan PT. Koyama Indonesia untuk mencapai target dan membantu karyawan mencapai karir yang diinginkan, sehingga karyawan memiliki engagement untuk bekerja. *Job stress* juga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, hal ini merupakan faktor penting dari *work engagement*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, yang mana pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Joice et al., (2018), Peña et al., (2022), Joice & Magesh (2018) dan Rizki et al., (2023) menjelaskan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap work engagement. Dan pendapat ini juga didukung oleh Idawani et al. (2018), Rafiq et al. (2019) dan Shah et al. (2020) yang mengatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

## **H2: *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement***

### **c. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS untuk variabel *work engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PT. Koyama Indonesia sebesar 0.516. Dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan t-statistic sebesar 6,290. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,96. Hasil ini bermakna bahwa ada pengaruh signifikan dan positif dari hubungan *work engagement* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 penelitian ini diterima.

Dapat disimpulkan jika *work engagement* atau keterikatan kerja yang dirasakan karyawan PT. Koyama Indonesia semakin baik dan tinggi maka akan berdampak terhadap tingginya kepuasan kerja dari karyawan PT. Koyama Indonesia. Dengan adanya pencapaian target perusahaan pada karyawan PT. Koyama Indonesia akan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik pada karyawan dalam bekerja. Apabila seorang karyawan memiliki Tingkat *engagement*, maka karyawan tersebut diharapkan nantinya bekerja lebih giat dengan penuh tanggung jawab yang tinggi dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tentunya hal ini akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, yang mana pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Orgambidez et al., (2015) berpendapat bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan pendapat ini juga didukung oleh Moura et al. (2014) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja, yang artinya jika individu memiliki tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, maka mereka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

## **H3: *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

### **d. Pengaruh *Job Stress* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work Engagement* sebagai Mediasi**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS bahwa variabel *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui *work engagement*. Hal ini didukung dari nilai koefisien jalur dengan nilai t statistic lebih besar dari pada nilai t tabel dengan nilai sebesar 4,878. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu meningkatkan pengaruh *job stress* terhadap kepuasan kerja dan memberikan pengaruh mediasi yang positif.

Disimpulkan bahwasannya *job stress* yang dialami oleh karyawan PT. Koyama Indonesia memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi pengaruh tersebut akan timbul dan menjadi negatif jika *job stress* yang dihadapi karyawan tidak didukung oleh *work engagement* sehingga dapat memberikan pengaruh negatif terhadap peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.294. Hal ini dapat diartikan *job stress* yang dialami pada karyawan PT. Koyama Indonesia harus diikuti oleh *work engagement* pada karyawan agar kepuasan kerja juga dapat meningkat. Dengan adanya peningkatan *job stress*, maka akan meningkatkan *work engagement* baik dari dalam maupun dari luar diri karyawan, dan dengan *engagement* yang meningkat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila semakin baik *job stress* yang dikelola, maka semakin tinggi juga *work engagement*, sehingga kepuasan kerja juga dapat meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat para peneliti sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Pratimi (2021) yang menyatakan *work engagement* dapat memprediksi munculnya perilaku karyawan yang positif seperti komitmen organisasi dan

kepuasan kerja dalam organisasi. Work engagement biasa digunakan sebagai jembatan atau perantara dalam hubungan dengan hasil kerja seperti turnover intention, kepuasan kerja, dan kinerja. Work engagement digunakan dalam industri dan telah ditemukan sebagai perantara yang tepat dalam beberapa penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Karatepe et al. (2014). Peranan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan daya kerja, usaha, dan keterikatan kerja karyawan. Karyawan yang kurang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya menurut Agustina (n.d.) akan malas, tidak akan bekerja dengan sepenuh hati, tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak akan mengerti bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan.

**H4: *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat dimediasi oleh *Work Engagement***

## **6. Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Terdapat pengaruh secara langsung, positif dan signifikan antara *job stress* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Koyama Indonesia. Hal ini berarti bahwa saat *job stress* pada karyawan PT. Koyama Indonesia meningkat maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan PT. Koyama Indonesia. Terdapat pengaruh secara langsung, positif dan signifikan antara *job stress* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Koyama Indonesia. Hal ini berarti bahwa apabila *job stress* yang ada dalam organisasi semakin tinggi, maka akan meningkatkan kondisi *work engagement* yang dirasakan oleh karyawan PT. Koyama Indonesia. Terdapat pengaruh secara langsung, positif, dan signifikan antara *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Koyama Indonesia. Hal ini berarti bahwa apabila kondisi *work engagement* karyawan dalam organisasi semakin tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Koyama Indonesia.

## 7. REFERENCES

- Agustina, I. (n.d.). *Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan* (Vol. 2, Issue 2).
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Yong Gun Fie, D., & Shah Alam, S. (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. In *European Journal of Social Sciences* (Vol. 8, Issue 1).
- Angreni, D. D., & Komang Ardana, I. (n.d.). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK STRESS ON JOB SATISFACTION WITH EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A MODERATED VARIABLES IN CV. PONDOK ANTIK. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118–130.
- C. Barnes, D., & E. Collier, J. (2013). Investigating work engagement in the service environment. *Journal of Services Marketing*, 27(6), 485–499.
- Grace Margareth Ginting. (2023). *PENGARUH GREEN PRODUCT, GREEN PROMOTION, DAN GREEN PERCEIVED VALUE PRODUK GARNIER TERHADAP MINAT BELI MILENIAL DI KOTA MEDAN*.
- Gyamfi, G. D. (2014). Influence of Job Stress on Job Satisfaction: Empirical Evidence from Ghana Police Service. *International Business Research*, 7(9). <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n9p108>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)
- Idawani, C., Musnadi, S., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Work Engagement Dan Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 264–271.
- Jin, J. H., & Lee, E. J. (2019). The mediating effect of workplace spirituality on the relation between job stress and job satisfaction of cancer survivors returning to work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph16193510>
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.003>
- Moura, D., Orgambidez-Ramos, A., & Gonçalves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291–300. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i2.714>
- Nurhasanah, M., Ameliasari, S., Iskandar, A. I., & Andria, F. (2023). *International Journal of Business, Economics and Social Development Strategy for Strengthening MSMEs Capabilities : Implementation of Digital Marketing as A Means of Promotion and Commercialization of Business Products in the Kencana Village of Bogor City*. 4(4), 310–320.
- Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Role stress and job satisfaction: Examining the mediating role of work engagement. In *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (Vol. 31, Issue 2, pp. 69–77). Elsevier Doyma. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Peña, M., Ramos, M. M., & Topa, G. (2022). Occupational stress in nursing. Multiple group membership from a preventive perspective. *Current Psychology*, 41(1), 386–394.

<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00580-8>

- Rizki, S., & Prabowo, A. (n.d.). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume IV, Nomor II, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA*.
- Robbins Stephen, P. (2002). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit Erlangga, Jakarta (Edisi Kelima).
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33–40.