
PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN PERSERO UPT BOGOR

Brian Tanjung

Universitas Pamulang

Sam Cay

Univesitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: briantanjung97@gmail.com dosen02207@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the Effect of Job Stres and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. PLN Persero UPT Bogor. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 65 employees. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heroscedasticity test, autocorrelation test, coefficient of determination test and hypothesis test. The results of the study indicate that there is a Simultaneous influence between Job Stres and Job Satisfaction on Employee Performance as evidenced by the results of the calculation obtained $F \text{ value} > F \text{ table}$ or $(63.116 > 3.145)$, this is also strengthened by the $p \text{ value} < \text{Sig}.0.050$ or $(0.000 < 0.050)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. Partially, Job Stres and Job Satisfaction have a positive and significant influence on Employee Performance based on the results of partial hypothesis testing for the Job Stres variable (X_1), which obtained a calculated $t \text{ value} > t \text{ table}$ $(9.808 > 1.669)$ and a significance value $(0.000 < 0.05)$. Partial hypothesis testing for the Job Satisfaction variable (X_2) obtained a calculated $t \text{ value}$ $(6.979 > 1.669)$ and a significance value $(0.000 < 0.05)$. The results of the Determination calculation obtained an $R \text{ Square}$ of 0.671, meaning that the Job Stres (X_1) and Job Satisfaction (X_2) variables together have a 67.1% contribution to Employee Performance (Y). While the remaining 32.9% is influenced by other factors not examined in this study. These findings indicate that Job Stres and Job Satisfaction are important factors that need to be considered in efforts to improve Employee Performance at PT PLN Persero UPT Bogor.*

Keywords: *Job Stres, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Persero UPT Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kusioner yang disebarkan kepada 65 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heroskedastisitas, uji autokolerasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Simultan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(63.116 > 3.145)$, hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig}.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Secara Parsial, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil Pengujian hipotesis secara parsial variabel Stres Kerja (X_1) di peroleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $(9.808 > 1.669)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_2) di peroleh nilai $t \text{ hitung}$ $(6.979 > 1.669)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Hasil perhitungan Determinasi di peroleh $R \text{ Square}$ sebesar 0.671 artinya variabel Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67.1% terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sedangkan sisanya 32.9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai PT PLN Persero UPT Bogo

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Masalah mengenai kinerja pegawai masih rendah berdasarkan target layanan yang tidak optimal, terutama dalam memberikan layanan kepada masyarakat untuk menangani gangguan teknis di lapangan yang diproses secara administratif di kantor sebagai menit pelaporan dan

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. PLN PERSERO UPT BOGOR**

kemudian menerima langkah-langkah penanganan dari teknisi, hal ini dapat dilihat dari hasil data yang dilakukan pada saat melakukan observasi lapangan, dengan data berikut.

Pada PT PLN Persero Tbk UPT Bogor terdapat beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebab turunnya efektivitas Kinerja Pegawai terlihat dari adanya tingkat Stres Kerja seperti yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1
Stres Kerja PT PLN (Persero) UPT Bogor

No.	Indikator	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
1	Tuntutan Tugas	Apakah tingkat stres yang di alami dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh tuntutan tugas?	100%	0 %	15 Orang
2	Tuntutan Peran	Apakah sering adanya konflik atau tumpang tindih antara berbagai peran yang dijalankan dalam pekerjaan?	53%	47%	15 Orang
3	Tuntutan Antar Pribadi	Apakah ada kesulitan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan rekan kerja?	33%	67%	15 Orang
4	Tuntutan Tugas	Apakah komunikasi informasi tidak mengalir dengan lancar di seluruh tingkatan struktur organisasi?	80%	20%	15 Orang
5	Kepemimpinan Organisasi	Apakah pemimpin organisasi tidak responsif terhadap masukan dan kekhawatiran dari pegawai?	74%	26%	15 Orang

Sumber : Pra Survei, 2025

Berdasarkan sebaran pra-survei tentang Stres Kerja pada tabel 1.1 diatas yang dilakukan pada 15 orang pegawai dapat diketahui bahwa Stres Kerja masih terbilang tinggi ada 15 orang yang setuju terkait indikator tuntutan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat terlalu banyak dan rumit

Tabel 1. 2
Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) UPT Bogor

No.	Indikator	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah
1	Menyenangi Pekerjaan	Apakah anda senang ketika pekerjaan di dukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan?	40%	60%	15 Orang
2	Moral Kerja Positif	Apakah anda puas dengan reputasi yang dibuat oleh perusahaan?	53%	47%	15 Orang
3	Disiplin Kerja	Apakah ada kesulitan dalam membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan rekan kerja?	47%	53%	15 Orang
4	Prestasi Kerja	Apakah anda puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan?	33%	67%	15 Orang
5	Mencintai Pekerjaan	Apakah ada kepuasan dengan atas kesempatan pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan?	40 %	60%	15 Orang

Sumber : Pra Survei, 2025

Berdasarkan sebaran data pra-survei tentang Kepuasan Kerja pada tabel 1.2 di atas jumlah responden sebanyak 15 orang sebagai sample sementara, ada 67 persen orang merasa Tidak Setuju terkait indikator pegawai merasa puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja nya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan






**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. PLN PERSERO UPT BOGOR**

penghargaan pada pegawai yang sudah memenuhi ekspektasi kinerjanya yang berujung pada kinerja pegawai tersebut jadi menurun.

Tabel 1. 3
Laporan Pencapaian Kinerja PT PLN Persero UPT Bogor
Periode Juni 2025

No.	Indikator Kinerja		Satuan	Bobot	Target	Realisasi	%	Nilai	Keterangan
	KEY PERFORMANCE INDICATORS								
1	Kedaaan Line Transmisi dan Trafo Transmisi			16					
	a.TLOD	↓	Jam/100 kms		0,0239	0,0122			Bermasalah
	durasi gangguan penghantar				0,10	0,05			
	jumlah kms				408,39	408,39			
	b. TROD	↓	Jam/unit		0,0045	0,00000			
	durasi gangguan trafo				0,05	0,00			
	jumlah trafo				12,00	12,00			
	c. TLOF	↓	kali/100 kms		0,1452	0,2449			
	jumlah gangguan penghantar				0,59	1,00			
	jumlah kms				408,39	408,39			
	d.TROF	↓	kali/unit		0,0429	0,0000	110,00		
	jumlah gangguan trafo				0,51	0,00			
	jumlah trafo				12,00	12,00			
2	Emergency Response Time (<i>System Recovery Time</i>) – <i>Gangguan</i>	↓	Jam	12	30,000	0,0000	110,00	13,20	Baik
	lama padam x jumlah pelanggan padam								
	jumlah pelanggan padam								
3	Penyelesaian Reconductoring/Extention Transmisi	↑	Kms	12	0,0000	0,0000	100,00	12,00	Baik
	PERFORMANCE INDICATORS			60					
4	Pengendalian Proteksi Security	↓	Kali	9	1,00	1,00	100,00	9,00	Baik
	Jumlah gangguan NSF					0,00			
	Gangguan <i>SF</i> proteksi salah diluar zona proteksinya	↓				1,00			
5	Another Bay Outage Frequency (ABOF)		Kali/unit	9	0,02	0,00	110,00	9,90	Baik
	jumlah gangguan another bay				1,07	0,00			
	jumlah anotherbay				55,00	55,00			
6	Faktor Ketersediaan Trafo dan Transmisi	↑		10			100,02	10,00	Baik
No.	Indikator Kinerja		Satuan	Bobot	Target	Realisasi	%	Nilai	Keterangan

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. PLN PERSERO UPT BOGOR**

	a. Faktor ketersediaan Trafo (Trasnformator Aвалиability Factor =		%		99,90	99,98	100,07		
	Jumlah MVA terganggu x waktu gangguan				3,24	0,00			
	Jumlah MVA dipelihara x waktupemeliharaan				2876,83	611,25			
	Jumlah MVA terpasang x waktu periode berjalan				2880072,0	2880072,0			
	b. Faktor Ketersediaan Transmisi (Circuit Aвалиability Factor =		%		99,94	99,93	99,98		
	Jumlah sirkit terganggu x waktu gangguan				0,10	0,05			
	Jumlah sirkit dipelihara x waktu pemeliharaan				46,82	58,35			
	Jumlah sirkit terpasang x waktu periode berjalan				78192,00	78192,00			
7	Pencapaian Program Anti Blackout		%	9	100,00	100,00	100,00	9,00	Baik
8	Validasi Obyek Aset Tanah PLN		%	8	100,00	100,00	100,00	8,00	Baik
9	Pelaksanaan Digitalisasi Aplikasi Korporat		%	7	100,00	100,00	100,00	7,00	Baik
10	Pendukung Manajemen SDM		%	8	100,00	100,00	100,00	8,00	Baik
11	Kepatuhan								
	a. Pengelolaan HSSE (Kepatuhan K2, Lingkungan dan keamanan serta penghargaan HSSE)			Max-8 Max+1,5				0,00	
	b. Maturity Level Implementasi Sistem Manajemen Anti Penyuaan (SMAP)			Max-4				0,00	
	c. Ketetapan Penyampaian Pelaporan dan Akurasi Data Kinerja			Max-10				0,00	
	d. Kejadian Critical Event			Max-3				0,00	
TOTAL				100				100,55	

Sumber : Website PLN UPT Bogor

Dari hasil tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa capaian Kinerja Pegawai PT PLN Persero UPT Bogor terbukti dalam katagori baik karena rata-rata yang ditargetkan perusahaan terealisasi lebih dari 100% meskipun memang masih terkendala dalam persediaan alat. Meskipun begitu pendukung manajemen SDM yang ada diperusahaan tetap menjalankan dengan baik sesuai prosedur yang sudah diterapkan oleh perusahaan

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Gilang dalam Fardah & Ayuningtias (2020), Setiap orang mengalami stres kerja sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Stres memiliki dua arti, yaitu positif dan negatif,

tergantung pada cara seseorang mengatasi stres. Arti positif stres dapat meningkatkan motivasi dan semangat untuk bekerja, sedangkan arti negatif dapat menurunkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa, meskipun stres dapat didefinisikan sebagai tekanan batin, stres kerja sebenarnya merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh pegawai saat mereka melakukan tugas mereka dengan baik

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. “Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan” Hasibuan, (2019:202).

Kinerja Pegawai

Secara etimologi kinerja berasal dari kata performance yang memiliki beberapa arti yaitu (1) mengerjakan, (2) melaksanakan tugas, (3) melaksanakan tanggung jawab. Oleh karena itu, dari beberapa pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2020:2) menyatakan bahwa “*research is the systematic collection and presentation of information*” Menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2020:2) menyatakan bahwa “*research methods involve the form of data collection, analysis, an interpretation that research proposes for the studies*”. Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Pada dasarnya metode penelitian adalah penjelasan peneliti mengenai cara mengumpulkan informasi atau data dan melakukan observasi ditempat serta melakukan investigasi pada data yang diperoleh. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

No	Penyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1.1	0.548	0,2441	Valid
2	X1.2	0.812	0,2441	Valid
3	X1.3	0.773	0,2441	Valid
4	X1.4	0.757	0,2441	Valid
5	X1.5	0.787	0,2441	Valid
6	X1.6	0.727	0,2441	Valid
7	X1.7	0.790	0,2441	Valid
8	X1.8	0.849	0,2441	Valid
9	X1.9	0.735	0,2441	Valid
10	X1.10	0.864	0,2441	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, Variabel Stres Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2441), dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan Valid. Untuk kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Penyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X2.1	0.793	0,2441	Valid
2	X2.2	0.742	0,2441	Valid
3	X2.3	0.554	0,2441	Valid
4	X2.4	0.734	0,2441	Valid
5	X2.5	0.560	0,2441	Valid
6	X2.6	0.809	0,2441	Valid
7	X2.7	0.835	0,2441	Valid
8	X2.8	0.627	0,2441	Valid
9	X2.9	0.794	0,2441	Valid
10	X2.10	0.820	0,2441	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, Variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2441), dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan Valid. Untuk kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Penyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y.1	0.659	0,2542	Valid
2	Y.2	0.750	0,2542	Valid
3	Y.3	0.759	0,2542	Valid
4	Y.4	0.744	0,2542	Valid
5	Y.5	0.787	0,2542	Valid
6	Y.6	0.868	0,2542	Valid
7	Y.7	0.787	0,2542	Valid
8	Y.8	0.828	0,2542	Valid
9	Y.9	0.832	0,2542	Valid
10	Y.10	0.790	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, Variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2542), dengan demikian maka semua item kusioner dinyatakan Valid. Untuk kusioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reabilitas

“Reliabilitas bertujuan mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten” Sugiyono, (2009:172). Uji reliabilitas bertujuan meyakinkan jika diadakan pengukuran ulang menggunakan indikator yang serupa, hasil tak berubah

Tabel 4. 11
Uji Reabilitas Data Keseluruhan Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Hasil
Stres Kerja (X1)	0.907	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.899	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.924	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.08295306
Most Extreme Differences	Absolute	.240
	Positive	.111
	Negative	-.240
Test Statistic		.240
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.11 diatas, menunjukkan hasil bahwa Kolmogorov Smirnov Test Statistics diperoleh nilai signifikan $\alpha = 0.200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,050$ atau ($0.200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	.664	1.505
Kepuasan Kerja (Y)	.664	1.505

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.13 diatas, Nilai toleransi untuk Variabel Stres Kerja (X1) dan pengambilan keputusan Variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0.664 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF untuk Variabel Stres Kerja (X1) dan pengambilan keputusan Variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 1.505 yang lebih rendah dari 10.00. Jadi pada Uji Multikolonieritas ini menunjukkan bahwa asumsi non-multikolonieritas tidak terpengaruh, dan model regresi tidak menunjukkan gejala Multikolonieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.671	.660	3.02686	2.032

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan asil pengujian pada tabel 4.15 diatas, diketahui model regresi ini tidak ada Autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.032 yang berada diantara tabel interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.167	2.193		2.356	.022
	Stres Kerja (X1)	-.056	.058	-.148	-.964	.339
	Kepuasan Kerja (X2)	-.021	.061	-.052	-.339	.735

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan hasil tabel 4.16 menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari t sig. Diperoleh nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0.339 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.735 masing-masing dengan angka lebih besar dari 0,1, seperti yang di tunjukan dalam tabbel 4.14. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 19
**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) dan
Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.167	2.193		2.356	.022
	Stres Kerja (X1)	-.056	.058	-.148	-.964	.339
	Kepuasan Kerja (X2)	-.021	.061	-.052	-.339	.735

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

1. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta 5.167 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai (Y) adalah 5.167 poin jika variabel Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak ada
2. Nilai Stres Kerja (X1) (-0.56) menunjukkan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel Stres Kerja (X1) akan menyebabkan perubahan jika konstanta tetap dan variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak berubah. Pada Kinerja Pegawai (Y) dengan poin (-0.56).
3. Nilai Kepuasan Kerja (X2) sebesar (-0.21) menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja (X1) tidak berubah dan konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepuasan Kerja (X2) akan mengakibatkan

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1)
dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.660	3.027
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas, diketahui bahwa nilai diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,819 maka diartikan korelasi antara variabel berada pada interval 0,800-1,000 artinya terdapat hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan antara
Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.819 ^a	.671	.660	3.027	.671	63.116	2	62	.000
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)									
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)									

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0.671, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 67.1%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 67.1%) = 32.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	10.450	3.006	.777	3.476	.001
1	Stres Kerja (X1)	.734	.075	.777	9.808	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (9.808 > 1,669) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal

ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.338	3.803		3.507	.001
	Kepuasan Kerja (X_2)	.655	.094	.660	6.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6.979 > 1,664$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1156.516	2	578.258	63.116	.000 ^b
	Residual	568.037	62	9.162		
	Total	1724.554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_1)

Sumber: Hasil Oleh Data dengan SPSS Statistics 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.29, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($63.116 > 3.145$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ Sig.0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT PLN Persero UPT Bogor

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, serta hasil analisis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT PLN Persero UPT Bogor hal tersebut dibuktikan dari hasil persamaan Regresi Linier Sederhana $Y = 10.450 + 0.734 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0.734 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.604 atau sebesar 60.4%, sedangkan sisanya sebesar 39.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9.808 > 1,669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT PLN Persero UPT Bogor hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan Regresi Linier Sederhana yaitu $Y = 13.338 + 0.655 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.655, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.436 atau sebesar 43.6%, sedangkan sisanya sebesar 57.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6.979 > 1,669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT PLN Persero UPT Bogor, dibuktikan dengan hasil perhitungan persamaan regresi $Y = 5.167 - 0.56 X_1 - 0.21 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.819, artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.671 atau 67.1%, sedangkan sisanya sebesar 32.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($63.116 > 3,145$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Gomes, Faustino C., 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Methods). Bandung: Alfabeta.
- Priyoto, 2014. *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Roni Angger Aditama, S.Sos., M.M. (2020). *Pengantar Manajemen (Teori dan Aplikasi)*. Malang: AE Publishing.
- Sugiyanto Ikhsan, S.pd., M.M. (2020). *Manajemen Keuangan 1*. Jakarta : CV. Mega Press Nusantara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed)*
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Jurnal

- Agus Dwiyanto dan Sam Cay Universitas Pamulang. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Nusapro Telemedia Persada Tangerang". Vol. 2 No. 1 (2025): Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Asri Djauhar1 , Nasir Andi Baso2 ,Subhan3, sutral journal of economic and business volume 3 nomor 2, edisi oktober 2022 e-ISSN:2716-1781
- Brunner, B., Wieser, S., Keller, A., & Igic, I. (2019, July). The indirect costs of work-related stress: evidence from a Swiss workplace survey. In *iHEA 2019 World Congress on Health Economics, Basel, Switzerland, 13-17 July 2019*.

- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya ... Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap *Kinerja Pegawai* PT.Cipta NiagaColquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw HillCronley, Courtney, & Kim, Youn kyong. (2017). Intentions to turnover Testin
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Gesi, Burhanudin, Rahmat Laan, and Fauziyah Lamaya. "*Manajemen dan eksekutif*." *Jurnal Manajemen 3.2* (2019): 51-66.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro Press
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Indriashari, Rini. Peranan dan Fungsi Manajemen Keuangan Pada Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2015, 15.2.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia.
- J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. (2006). *Organizations: Behavior, Structure & Process*. New York: McGraw-Hill.
- Manik and N. Syafrina, "Pengaruh Kompetensi Terhadap *Kinerja* Dosen Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi Riau," *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), 30-39.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Matthews, B., Daigle, J., And Houston, M. (2018). A Dyadic of Employee Readiness and Job Satisfaction: Does There Exist A Theoretical Precursor to The Satisfaction-Performance Paradigm? *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 26 No.5, pp. 842-857.
- Muhajir Umala, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una- Una, Universitas Tadulako
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3), 259-268.
- Robbins, S.P., Coutler, M., and De Cenzo, D.A. (2017). *Fundamentals of Management*, 10 the ed., Pearson, Boston, MA.
- Sam Cay dan Milenia Agustina Saraswati Universitas Pamulang. " Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Media Bhadraka Raya (MBR) di Tangerang". *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*. Vol. 2 No.2 (2024).
- Sam Cay, Noviyani, Dewi Sartika, Raden Yeti Sumiaty. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Padapusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan kota Depok". *Jurnal Tabir Peradaban*. Vol.3 No.3 (2023):161-171
- Widiasworo, E. (2020). *Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis*. Yogyakarta: Araska