DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 3, No. 1, Februari, pp. 24 - 31
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v3i1.218

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Owabong *Water Park* Purbalingga

Malik Fadli Amrillah[1], Agustin Riyan Pratiwi[2], Dyah Supriatin[3]
[1] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[2] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[3] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia

malikfadliamrillah@gmail.com, dosen.agustinriyan@gmail.com, dyah.raisha@gmail.com

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received December 29, 2024
Revised January 18, 2025
Accepted February 12, 2025

Keywords:
Work Stress
Work Motivation
Job Satisfaction

ABSTRACT

Owabong Water Park Purbalingga in 2023 still has problems related to job satisfaction. Based on pre-research interviews and data obtained, there is still a phenomenon of excessive work stress and work motivation given to some employees is still lacking. This study aims to determine the extent to which work stress and work motivation influence the job satisfaction of Owabong Water Park Purbalingga employees. This study uses a descriptive method through a quantitative approach with the help of SPSS version 26.0. The population of this study was 121 Owabong employees, while the sample used in this study was taken randomly with a total of 55 people. The results of this study indicate that work stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. In addition, work stress and work motivation simultaneously affect job satisfaction. The coefficient of determination of 0.463 means that this research variable only has an effect of 46.3% on job satisfaction, and the remaining 53.7% is influenced by other factors not examined in this study. The suggestion in this study is that work stress at Owabong Water Park Purbalingga should be given more attention because work stress must be adjusted to work motivation, such as getting more bonuses or awards if the specified target is achieved, which will increase job satisfaction.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :
Stres Kerja
Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja

Corresponding Author:
Malik Fadli Amrillah
Universitas Perwira Purbalingga
Purbalingga
Email :
malikfadliamrillah@gmail.com

ABSTRAK

Owabong *Water Park* Purbalingga tahun 2023 masih memiliki masalah terkait kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara pra penelitian serta data yang diperoleh masih terdapat fenomena mengenai stres kerja yang berlebih dan motivasi kerja yang diberikan masih kurang kepada beberapa karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Water Park* Purbalingga. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif melalui pendekatan kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 26.0. Populasi penelitian ini adalah karyawan Owabong yang berjumlah 121 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara acak dengan jumlah 55 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi 0,463 artinya variabel penelitian ini hanya berpengaruh sebesar 46,3% terhadap kepuasan kerja, dan sisanya 53,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Saran dalam penelitian ini stres kerja pada Owabong *Water Park* Purbalingga harus lebih diperhatikan karena stres kerja harus disesuaikan dengan motivasi kerja seperti lebih diperbanyak mendapatkan bonus atau penghargaan apabila mencapai target yang ditentukan yang dimana kepuasaan kerja menjadi meningkat.

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor penting dalam ekonomi global. Pentingnya sektor pariwisata bagi sebuah negara tidak dapat dipandang remeh. Perkembangan pariwisata di suatu wilayah akan membawa sejumlah keuntungan bagi penduduk setempat, mencakup aspek ekonomi, sosial, dan budaya (Muchammad Satrio Wibowo & Belia, 2023). Keberadaan pariwisata membawa dampak positif, terutama dalam hal pendapatan bagi negara atau pemerintah daerah yang memiliki destinasi wisata. Pariwisata memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara atau pemerintah daerah. Keberadaan industri pariwisata tidak hanya memberikan manfaat ekonomi langsung melalui pendapatan yang dihasilkan, tetapi juga dapat terhubung erat dengan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam meningkatkan setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai pendukung dan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi dan tujuannya (Edward Efendi Silalahi, 2022). Sumber daya manusia dalam perusahaan sering dikaitkan sebagai pegawai atau karyawan. Peran karyawan bukan hanya terbatas pada pelaksanaan tugas-tugas operasional, melainkan juga membentuk inti dari keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. Beberapa hal yang penting dalam menjaga hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut.

Berdasarkan pengamatan peneliti salah satu objek pariwisata yang berkembang dan mengalami peningkatan yang berada di Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah yaitu Owabong *Water Park* Purbalingga. Obyek wisata Owabong *Water Park* terletak di Desa Bojongsari Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Obyek wisata air Bojongsari atau bisa disingkat Owabong sudah terkenal hingga luar daerah. Setiap tahun yang dimana pada masa libur nasional pengunjungnya tidak hanya berasal dari Purbalingga, tetapi ada yang berasal dari luar daerah seperti libur lebaran, libur sekolah hingga libur tahun baru. Berdasarkan hasil wawancara karyawan bagian loket, pengunjung pada hari libur atau hari tertentu seperti hari liburan, sekolah dan tahun baru bisa menghabiskan sekisar 2000 tiket yang diperkirakan ada 2000 lebih pengunjung setiap harinya. Owabong juga dapat dianggap sebagai destinasi wisata yang cocok untuk keluarga karena menyediakan berbagai wahana yang sangat menarik untuk liburan bersama. Beberapa fasilitas yang dapat dinikmati meliputi *Waterboom*, Kolam Sagara, Kolam Arus, Zipline Coaster, Gokart, dan berbagai lainnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti melalui observasi dan wawancara pra-penelitian terdapat fenomena stres kerja yaitu hanya sebagian kecil bagian yang mendapatkan stres kerja berupa penambahan beban kerja yaitu *Life Guard* berupa kebersihan kolam renang dan wahana, Keamanan berupa *porting* ticket, dan Taman berupa menguras kolam renang. Selain itu berdasarkan informasi yang diperoleh terdapat salah satu karyawan bagian taman sudah berkerja selama 18 tahun, tidak pernah mendapatkan promosi jabatan. Selain itu, karyawan tersebut kurang mendapatkan penghargaan khusus akan kinerja dan kepuasan kerja selama 18 tahun. Kemudian karyawan bagian keamanan, yang sudah bekerja selama 10 tahun kurang mendapatkan motivasi dalam bentuk penghargaan serta promosi jabatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di Owabong sangat minim pemberian motivasi kepada karyawan, oleh karena itu kurangnya motivasi kerja bagi karyawan dapat menjadi permasalahan atau kendala dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Owabong *Water Park* Purbalingga?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Owabong *Water Park* Purbalingga?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Owabong *Water Park* Purbalingga?

LITERATURE REVIEW

Teori Dua Faktor

Teori Dua Faktor ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966. Teori dua faktor, juga dikenal sebagai Teori Motivasi-Higiene atau Teori Herzberg. Teori Herzbeg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Faktor-faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antarpribadi, dan kualitas supervisi dapat menjadi penyebab stres kerja jika tidak terpenuhi dengan baik. Faktor-faktor

motivasi seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sejauh mana faktor-faktor motivasi dan higienis terpenuhi dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan stres kerja yang rendah. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam pekerjaan bisa meningkatkan tingkat stres dan menurunkan motivasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Irawan, 2021). Sehingga manajer harus memastikan bahwa perusahaan maupun sebuah organisasi mempunyai tenaga kerja yang sesuai di tempat yang tepat, dan disaat yang tepat, yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas yang ada untuk membantu perusahaan tersebut merai sarana-sarana secara menyeluruh dengan cara yang efektif serta efisien (Halsa et al., 2022). Oleh karena itu, manajer tertinggi dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu mengatur karyawan dibawahnya, hal ini diperlukan guna memberi arahan kerja para karyawan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Fungsi Manajemen Sumber Daya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (Febiani Sofie, 2018).

Kepuasan Kerja

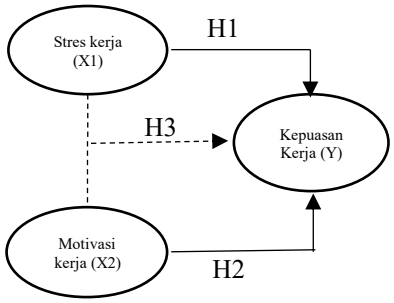
Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pegawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain (Nabawi, 2019). Sumber daya manusia akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja dapat dinilai dari indikator kepuasan (Wijiasih et al., 2020): (a) pekerjaan itu sendiri, (b) upah, (c) promosi, (d) pengawasan, (e) rekan kerja.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja. Stres kerja biasanya timbul karena beban pekerjaan yang terlalu berat maupun adanya desakan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat (Vanessa & Nawawi, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya dan juga memberikan beban kerja yang sesuai agar karyawan tidak mengalami stres kerja. Stres kerja terdiri dari beberapa indikator (Pangalila et al., 2024): (a) beban kerja, (b) waktu kerja, (c) umpan balik, (d) tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen yang dimana apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Mubaroqah & Yusuf, 2020). Motivasi kerja adalah elemen penting bagi organisasi karena mendorong atau mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias individu untuk mencapai hasil terbaik sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut (Shavira & Febrian, 2023) Motivasi kerja adalah suatu dorongan karyawan untuk bekerja dengan semangat dan penuh bahagia yang bisa didapatkan baik dari faktor internal maupun faktor eksternal suatu perusahaan. Motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator (Nasrullah et al., 2017): (a) kebijakan organisasi, (b) supervisi yang baik, (c) kompensasi, (d) lingkungan kerja, (e) kepuasan kerja, (f) prestasi kerja, (g) tanggung jawab.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan metode survei berupa kuesioner dengan skala likert 1-5. Pada penelitian ini untuk menguji serta menganalisis data statistik dan hipotesisnya menggunakan software SPSS 26.0

Penelitian ini dilaksanakan di Owabong *Water Park* Purbalingga Kabupaten Purbalingga yang beralamat di Jl. Raya Owabong No.1, Dusun 2, Bojongsari, Purbalingga, Jawa Tengah, Indonesia, 53362. Serta

penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober tahun 2023 sampai dengan bulan Agustus tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang terdapat di Owabong *Water Park* Kabupaten Purbalingga berjumlah 121 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling.* Ukuran jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin den diperoleh sebanyak 55 sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi: 1. Uji Instrumen terdiri dari; (a) Uji Validitas, (b) Uji Reliabilitas. 2. Analisis Deskriptif. 3. Uji Asumsi Klasik terdiri dari; (a) Uji Normalitas, (b) Uji Heteroskedastisitas, (c) Uji Multikolinearitas. 4. Analisis Regresi Berganda terdiri dari; (a) Uji T, (b) Uji F, (c) Koefisien Determinasi (RSquare).

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1 Uji Validasi

No.	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	Y.1	0,647	0,2656	Valid
		Y.2	0,862	0,2656	Valid
		Y.3	0,857	0,2656	Valid
		Y.4	0,622	0,2656	Valid
		Y.5	0,689	0,2656	Valid
2	Stres Kerja	X1.1	0,832	0,2656	Valid
		X1.2	0,903	0,2656	Valid
		X1.3	0,715	0,2656	Valid
		X1.4	0,821	0,2656	Valid
3	Motivasi Kerja	X2.1	0,810	0,2656	Valid
		X2.2	0,844	0,2656	Valid
		X2.3	0,796	0,2656	Valid
		X2.4	0,668	0,2656	Valid
		X2.5	0,627	0,2656	Valid
		X2.6	0,661	0,2656	Valid
		X2.7	0,600	0,2656	Valid

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1, Data uji validitas di atas menjelaskan bahwa nilai validitas pernyataan pada variabel kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi kerja seluruhnya valid karena pada nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,2656) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbacha's Alpha*	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,781	*Reliabel*
2	Stres Kerja	0,824	*Reliabel*
3	Motivasi Kerja	0,844	*Reliabel*

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha sudah memadai karena variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,781 > 0,6 maka reliabel, variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,824 > 0,6 maka reliabel dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,844 > 0,6 maka reliabel. Sehingga disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan terpercaya atau reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3 Analisis Deskriptif

Variabel	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Kepuasan Kerja	55	18	25	22.16	1.988
Stres Kerja	55	9	20	15.60	2.772
Motivasi Kerja	55	24	35	31.36	2.927

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai nilai minimum sebesar 18, nilai maximum sebesar 25, nilai mean sebesar 22.16 dan standar deviasi 1.988. Stres Kerja memiliki nilai minimum 9, nilai maxsimum 20, nilai mean 15.60 dan standar deviasi sebesar 2.772 dan Motivasi Kerja memiliki nilai minimum 24, nilai maximum 35, nilai mean 31.36 serta nilai standar deviasi sebesar 2.927. Semakin besar nilai standar deviasi maka semakin beragam nilai-nilai pada item atau semakin tidak akurat dengan mean, sebaliknya semakin kecil nilai standar deviasi maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan mean.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.42930856
Most Extreme Differences	*Absolute*	.073
	Positive	.073
	Negative	-.072
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber:Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 *Kolmogorov-Smirnov* menjelaskan bahwa didapatkan nilai signifikan sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	*(Constant)*	-.377	1.253		-.301	.764
	Stres Kerja	.041	.050	.133	817	.417
	Motivasi Kerja	.028	.048	.095	.285	.563

Sumber:Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa dalam analisis regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena hasil uji *glejser* menunjukan nilai signifikan variabel stres kerja sebesar 0,417 > 0,05 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,563 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas sangat jelas menunjukkan jika tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen dikarenakan nilai signifikanya lebih dari 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	*VIF*
1	*(Constant)*		
	Stres Kerja	.698	1.433
	Motivasi Kerja	.698	1.433

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas, pada variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,698 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,433 < 10 dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,698 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,433 < 10. Dari masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan variabel stres kerja dan motivasi kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7 Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig t
Stres Kerja	-2,262	1,675	0,028
Motivasi Kerja	6,755	1,675	0,000

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t (parsial) dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil dari uji t variabel stres kerja (X1) didapatkan t hitung sebesar (-2,262) dengan nilai signifikan t sebesar 0,028. Kemudian t tabel yang diperoleh dari df=n-k-1 (df=55-3-1= 51) 1,675. Dengan demikian nilai t hitung < t tabel (-2,262 < 1,675. Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,028 < 0,05). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 6,755 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000. Kemudian t tabel yang diperoleh dari df=n-k-1 (df=55-3-1= 51) 1,675. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (6,755 > 1,675. Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji F

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	Regression	103.209	2	51.605	24.325	.000[b]
	Residual	110.318	52	2.121		
	Total	213.527	54			

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Tabel uji f (uji simultan) di atas menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai f hitung sebesar 24,325 sedangkan nilai f tabel diperoleh df=n-k-1 (df=55-3-1=51) 2,79, dengan begitu 24,325>2,79 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut < 0,05. Sehingga dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen yang terdiri dari stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Squere*)

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.695[a]	.483	.463	1.45654

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9 koefisien determinasi di atas menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa 0,463 atau 46,3% kepuasan kerja karyawan Owabong *Water Park* Purbalingga dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). 53,7% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hasil uji t variabel stres kerja (X1) didapatkan t hitung sebesar (-2,262) dengan nilai signifikan t sebesar 0,028. Kemudian t tabel yang diperoleh dari df=n-k-1 (df=55-3-1= 51) 1,675. Dengan demikian nilai t hitung < t tabel (-2,262 < 1,675. Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,028 < 0,05). Maka hipotesis (H1) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Owabong *Water Park* Purbalingga.
2. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 6,755 dengan nilai signifikan t sebesar 0,000. Kemudian t tabel yang diperoleh dari df=n-k-1 (df=55-3-1= 51) 1,675. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (6,755 > 1,675. Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka hipotesis (H2) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Owabong *Water Park* Purbalingga.
3. Berdasarkan hasil uji f (uji simultan) di atas menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai f hitung sebesar 24,325 sedangkan nilai f tabel diperoleh df=n-k-1 (df=55-3-1=51) 2,79, dengan begitu 24,325>2,79 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut < 0,05. Artinya variabel independen stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja karyawan di Owabong *Water Park* Purbalingga.

KESIMPULAN

1. Secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Water Park* Purbalingga. Hasil ini menunjukkan bahwa yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang mereka miliki dan sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka miliki. Stres kerja di Owabong *Water Park* Purbalingga yaitu ada sebagian karyawan mendapatkan penambahan beban kerja. Stres kerja harus disesuaikan karena dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima dan tidak boleh melimpahkan tanggung jawab yang diluar dari kemampuan karyawan.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Water Park* Purbalingga. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan Owabong *Water Park* Purbalingga sudah cukup baik, adapun jenis motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah pemberian bonus apabila pengunjung yang datang banyak serta mencapai target. Tetapi untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan juga diharapkan adanya piagam penghargaan atau promosi untuk meningkatkan kepuasan kerja atas kinerja yang telah dicapai.
3. Dari hasil uji F (uji simultan) di atas menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai f hitung sebesar 24,325 sedangkan nilai f tabel diperoleh df=n-k-1 (df=55-2-1=52) 3,18, dengan begitu 24,325>3,18 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut < 0,05. Sehingga stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong *Water Park* Purbalingga. Hal ini berarti stres kerja dan motivasi kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

Edward Efendi Silalahi, A. D. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT. MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI. 20(1), 105–123.

Febiani Sofie, S. E. F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung).

Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 7(2), 663. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528

Hasanah, Y. N., Anggraeni, O., Suwali, S., Kusnaman, D., Hasibuan, R. R., & Efendi, B. (2025). Entrepreneurial Marketing and Marketing Performance in Gen Z Entrepreneurs: Exploring the Mediating Pathways to Entrepreneurial Resilience. *Journal of Ecohumanism*, *4*(1), 3583-3602.

Hasibuan, R. R., Novandari, W., & Setyanto, R. P. (2024). The role of digital literacy on the social media performance of batik MSMEs with digital capability as an intervening variable. *International Journal of Business and Quality Research*, *2*(03), 39-54.

Hasibuan, R. R. (2024). Dampak Personal Branding Dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Generasi Z. *House of Management and Business (HOMBIS) Journal*, *3*(2), 57-62.

Hasibuan, R. R. H., Suliyanto, S., & Novandari, W. (2025). PENGGUNAAN SOSIAL MEDIA PEMASARAN DAN KEMAMPUAN DIGITAL TERHADAP KINERJA PEMASARAN MELALUI PERSEPSI IKLAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATING. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis* (Vol. 3, No. 01, pp. 317-341).

Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi), 6(01), 29–38. https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414

Mubaroqah, S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Journal of Economics and Business Mulawarman University, 17(2), 222–226.

Muchammad Satrio Wibowo, & Belia, L. A. (2023). Partisipasi Masyarakat Dalam Pengembangan Pariwisata Berkelanjutan. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 6(1), 25–32. https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i1.58108

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(2), 206. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1505

Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., Rogi, M. H., Self, P., Dan, C., Kerja, S., Perilaku, T., Manajemen,

J., Ekonomi, F., Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (2024). CYBERLOAFING PADA PEGAWAI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO THE EFFECT OF SELF CONTROL AND WORK STRESS ON CYBERLOAFING BEHAVIOR IN PT Jurnal EMBA Vol . 12 No . 01 Februari2024 , Hal . 818-827. Manajemen, 12(01), 818–827.

Sandi, K., Hasibuan, R. R., & Ulya, W. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Riset Di Business Center Purbalingga 3. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, *1*(1), 6-12.

Setyanugraha, S., & Hasibuan, R. R. (2020). Anteseden Loyalitas Konsumen Dari Pemberian Layanan Produk Internet PT. Laxo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *6*(1), 21-30.

Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(04), 1010–1022.

Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 4(2), 497. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257

Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, D. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 1(2), 201–211.