



Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara

Sabrina Luna Rahellea

sabrialuna223@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ni Nyoman Sawitri

nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Adi Wibowo Noor Fikri

Adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dewi Puspaningtyas Faeni

dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Indah Rizki Maulia

indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract. This research aims to determine the influence of work stress, work discipline and competency on the job satisfaction of Kopi Kenangan employees in North Cikarang. The research method used is quantitative research which is used to examine certain populations and samples, data collection using research instruments, quantitative or statistical data analysis, with the aim of testing predetermined hypotheses. The sampling technique used was saturated sampling technique or the entire population was sampled, while the population in this study was 50 respondents. Data analysis using Smart PLS 3.0 software. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there are P-values of > 0.000 or > 0.05 and the work stress t-statistics value has a value of 5.017 or > 1.96 , so it is stated that there is a significant influence between the work stress variables on job satisfaction. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there is a value. The P-value is 0.011 or < 0.05 and the work discipline t-statistics value is 2.541 or ≥ 1.96 , so it is stated that there is a significant influence between the work discipline variable on job satisfaction. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there are P-values of 0.043 or < 0.05 and the competency t-statistics value has a value of 2.032 or > 1.96 , so it is stated that there is a significant influence between the competency variables on job satisfaction. The results show that the coefficient of determination (R Square) in the first substructure is 0.987, which means that simultaneously, the total influence of work stress, work discipline and competence on job satisfaction is 98.7%.

Keywords: *work stres, work discipline, competence and job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh dari Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang dipakai untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Teknik sampling yang digunakan yaitu Teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel, adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 50 responden. Analisis data menggunakan *software Smart PLS 3.0*. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar $> 0,000$ atau $> 0,05$ dan nilai t-statistics stres kerja memiliki nilai 5,017 atau $> 1,96$ maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,011 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics disiplin kerja memiliki nilai 2,541 atau $\geq 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,043 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics kompetensi memiliki nilai 2,032 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) pada substruktur kesatu adalah 0,987, yang artinya secara simultan, total pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 98,7%.

Kata kunci: stres kerja, disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tujuannya adalah untuk menyediakan unit kerja yang efisien bagi organisasi. Dalam kaitan ini, MSDM menguraikan bagaimana suatu organisasi harus memiliki, mengembangkan, bekerja, mengevaluasi, dan mempertahankan kuantitas dan kualitas karyawan yang tepat. (Amelia et al., 2022). SDM adalah mode operasi yang paling penting dalam organisasi mana pun karena memungkinkan kontributor untuk memberikan kontribusi yang tidak penting terhadap tujuan organisasi. (Faeni, 2023)

Kopi Kenangan pertama kali merilis lemarannya pada musim panas 2017. Saat itu, Edward berkolaborasi dengan beberapa rekannya, Cynthia Chaerunnisa dan James Prananto, membangun kedai kopi dari nol. Kopi Kenangan adalah salah satu jaringan kopi *take-and-go* paling populer di Indonesia. Ide Kopi Kenangan bermula karena para pendirinya mempunyai misi untuk menyebarkan antusiasme mereka terhadap kopi Indonesia sebagai produk lokal Indonesia hingga mendunia.

Kepuasan kerja seorang karyawan ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk harapan, kebutuhan, dan apa yang mereka yakini disebabkan atau ditimbulkan oleh pekerjaan mereka. Orang dikatakan acuh tak acuh jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dan apa yang dianggap benar sejak batas minimum yang diinginkan telah tercapai. Kepuasan kerja adalah reaksi afektif seorang karyawan terhadap penilaian nilai yang dihasilkan dari persepsi terpenuhinya nilai-nilai penting pekerjaan mereka (Yunita et al., 2023).

Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya berdampak buruk pada kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di area luarnya. (Siagian, 2020). Stres di tempat kerja merupakan kejadian umum yang dihadapi karyawan ketika berusaha mengelola dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. (Faeni, Syeikholbi, et al., 2023)

Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka bisnis apapun akan sulit mencapai hasil yang terbaik. Disiplin positif menekankan komitmen seseorang dalam menerima tugas yang diberikan kepadanya. (Endra Bratha et al., 2023)

Kompetensi adalah setiap kemampuan untuk melaksanakan tugas apa pun yang telah didelegasikan oleh pengetahuan, keterampilan, atau faktor lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang bersangkutan. Keahlian ini mencakup unsur-unsur berikut: pengetahuan profesional, keahlian di bidang pekerjaan, dan perilaku kerja terampil. (Sawitri et al., 2019)

Penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi dalam kaitannya dengan Kepuasan Kerja. Penelitian ini terutama berkaitan dengan variabel “Stres Kerja” yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Suartana & Dewi, 2020) menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan analisis variabel lain yang berbeda dengan Stres Kerja (Adipura et al., 2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan stres di tempat kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya dari variabel Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Imam, 2022) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan penelitian dari variabel Stres Kerja lainnya yang memiliki perbedaan (Rianto & Ocktaliani, 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian sebelumnya dari variabel Kompetensi terhadap Kepuasan kerja yang dilakukan (Nurmalaya & Endratno, 2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian dari variabel Kompetensi lainnya yang memiliki perbedaan

(Ramadhina & Frianto, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk harapan, kebutuhan, dan apa yang mereka yakini disebabkan atau ditimbulkan oleh pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja (Hasibuan, 2020) yaitu:

1. Menyenangi pekerjaan
2. Moral kerja
3. Kedisiplinan

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi psikologis yang berdampak negatif pada emosi, kondisi fisik, dan kesejahteraan seseorang secara keseluruhan. Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya berdampak buruk pada kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di area luarnya. (Siagian, 2020). Indikator stres kerja (Wulandari et al., 2020) :

1. Beban kerja
2. Sikap pemimpin
3. Waktu Kerja
4. Konflik

Disiplin Kerja

Dalam mencapai tujuan perusahaan, pentingnya disiplin di tempat kerja tidak bisa dilebih-lebihkan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka bisnis apapun akan sulit mencapai hasil yang terbaik. Disiplin positif menekankan komitmen seseorang dalam menerima tugas yang diberikan kepadanya. (Endra Bratha et al., 2023) Indikator disiplin kerja menurut (Hartatik, 2018) sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Sifat Pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan
5. Sanksi
6. Hubungan Kemanusiaan

Kompetensi

Kompetensi adalah setiap kemampuan untuk melaksanakan tugas apa pun yang telah didelegasikan oleh pengetahuan, keterampilan, atau faktor lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang bersangkutan. Keahlian ini mencakup unsur-unsur berikut: pengetahuan profesional, keahlian di bidang pekerjaan, dan perilaku kerja terampil. (Sawitri et al., 2019) Dengan demikian, dunia usaha (atau industri) mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan keterampilan para karyawan (atau karyawan dunia usaha) agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuan bisnis (atau industri), yaitu menghasilkan pendapatan yang signifikan. keuntungan.

Hal ini dilakukan dengan mengembangkan keterampilan para karyawan (atau karyawan bisnis) yang bekerja di sana. (Filihyaty, 2019)

Indikator dalam kompetensi menurut (Edision, 2020) :

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap asosiatif

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, Yang merupakan jenis penelitian yang memiliki struktur dan memiliki angka serta penyajian data yang kemudian akan dianalisa uji statistika. Sugiyono (2018;13) Metode penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang didasari berdasarkan keadaan sebenarnya bahwa banyak hal yang bisa diukur. Metode ini digunakan untuk menganalisa populasi dan sampel, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah disiapkan. (Prayatna & Subudi, 2017)

Dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) dan 1 (satu) variabel terikat (Y). Yakni variabel X_1 Stres Kerja, X_2 Disiplin kerja, dan variabel X_3 Kompetensi, serta variabel Y Kepuasan kerja.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel berjumlah 50 karyawan kopi kenangan di Cikarang Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Stres Kerja (X_1)	0,736
Disiplin Kerja (X_2)	0,765
Kompetensi (X_3)	0,863
Kepuasan Kerja (Y)	0,746

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebesar 0,736 atau $> 0,5$ dapat dinyatakan memenuhi *Average Variance Extracted (AVE)* dan dinyatakan lolos uji *discriminant validity*. Variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,765 atau $> 0,5$ maka dapat dinyatakan memenuhi *Average Variance Extracted (AVE)* dan dinyatakan lolos uji *discriminant validity*.

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,948	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,938	0,7	Reliabel

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPI KENANGAN DI CIKARANG UTARA

Kompetensi (X ₃)	0,968	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,932	0,7	Reliabel

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Tabel diatas dapat dinyatakan bahwa stres kerja memiliki nilai 0,948 yang dinyatakan reliabel, disiplin kerja memiliki nilai 0,938 yang dinyatakan reliabel, kompetensi memiliki nilai 0,968 yang dinyatakan reliabel dan kepuasan kerja memiliki nilai 0,932 yang dinyatakan reliabel. **Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan kopi kenangan di cikarang utara**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,987	0,986

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa nilai R² dari variabel kepuasan kerja adalah senilai 0,987 hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai 98,7%.

Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,205	0,191	0,081	2,541	0,011
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,146	0,143	0,072	2,032	0,043
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0,659	0,675	0,131	5,017	0,000

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai dari *Original Sample* (O) yang menjelaskan nilai *koefisiensi* analisis jalur dari setiap variabel X dan Y. Nilai stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* (O) sebesar 0,659 nilai disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* (O) sebesar 0,205 nilai kompetensi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* (O) sebesar 0,146. Maka dapat dilihat secara keseluruhan pada variabel dependen menunjukan adanya kontribusi terhadap variabel independent.

Pembahasan

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Uji hipotesis *path* koefisien *original sample* o, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,659, artinya stres kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path* koefisien terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau < 0,05 dan nilai *t-statistics* stres kerja memiliki nilai 5,017 atau > 1,96, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H₁ terbukti secara signifikan), dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan segala hal pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Oktavia et al., 2023), (Laksono & Wilasittha, 2021) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Uji hipotesis *path* koefisien *original sample o*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,205, artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path* koefisien (Tabel 4.18) terdapat nilai *P-values* sebesar 0,011 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* disiplin kerja memiliki nilai 2,541 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H_2 terbukti secara signifikan). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di dukung dengan hasil tanggapan responden yang mengisi kuesioner, hasil tersebut diketahui nilai mean tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya bersikap sopan terhadap rekan kerja” dengan indikator “tingkah laku bekerja” hasil tersebut menunjukkan bahwa fakta dari lapangan tingkah laku bekerja karyawan menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan Perusahaan, serta sikap dalam bentuk moneter jenjang karier.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Bhastary, 2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Uji hipotesis *path* koefisien *original sample o*, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,146, artinya kompetensi berpengaruh dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path* koefisien terdapat nilai *P-values* sebesar 0,043 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* kompetensi memiliki nilai 2.032 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H_3 terbukti secara signifikan). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berpengaruhnya kompetensi terhadap kepuasan kerja di dukung dengan hasil tanggapan responden yang mengisi kuesioner, hasil tersebut diketahui nilai mean tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada” dengan indikator “pengetahuan” hasil tersebut menunjukkan bahwa fakta dari lapangan karyawan yang memiliki kesesuaian tugasnya dengan latar belakang atau pengetahuannya, akan bekerja dengan baik dan mudah untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Sinambela, 2020) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja, Disiplin kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi memiliki interaksi yang kompleks dan dapat memengaruhi satu sama lain secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Berikut adalah bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan:

1. Stres Kerja
Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dengan memperhatikan stresor (penyebab) stres kerja, mampu berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Disiplin Kerja
Dengan Disiplin Kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menguraikan suatu hal positif yang dirasakan di sekitar pekerjaan, sebagai hasil suatu evaluasi tentang karakteristik pekerjaan.
3. Kompetensi
Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan dalam kemampuan dan pengetahuan maka akan semakin tinggi juga kepuasan yang dapat dirasakan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara**”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja (X_1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Karena diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,659, artinya stres kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path* koefisien terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* stres kerja memiliki nilai 5,017 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Disiplin Kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Karena diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,205, artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path* koefisien terdapat nilai *P-values* sebesar 0,011 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* disiplin kerja memiliki nilai 2,541 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Kompetensi (X_3) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. Karena diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,146, artinya kompetensi berpengaruh dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis *path* koefisien terdapat nilai *P-values* sebesar 0,043 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* kompetensi memiliki nilai 2.032 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja.
4. Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3) secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Karena nilai F-hitung 1.164 $>$ F-tabel 2,81 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-square* didapat nilai sebesar 98,7%. Yang artinya

variabel stres kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 97,5%.

DAFTAR REFERENSI

- A Charmiati, P. G. H., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Adipura et al., 2020. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>
- Arifin & Dibyo. (2016). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BUKOPIN TBK. CABANG KLATEN. *Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23.
- Bangun. (2018). SOCIAL FACILITATION THEORY Pengaruh Kompensasi. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 3(1), 28–40.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Destri Alda, S. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Pasaman). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 1.
- Dika Ramadhina, S., & Frianto, A. (2021). *Volume 11 Nomor 3 Halaman 715-724 Jurnal Ilmu Manajemen Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi*. 11(2019), 715–724.
- Dr. Emron Edision. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Endra Bratha, W. G., Ni Nyoman Sawitri, & Dewi Puspaningtyas Faeni. (2023). Motivation Mediate the Effect of Education, Work Experience, Intellectual Intelligence, and Discipline on Employee Performance. *Journal of Accounting and Finance Management*, 4(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jafm.v4i1.192>
- Faeni, D. P. (2023). SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2), 1–21. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (2023). The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Faeni, D. P., Syeikholbi, D., & Husada, C. (2023). Workload and Work Stress Toward Nurses ' Performance at Indonesian General Hospital. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 998–1010.
- Fardah & Ayuningtias. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih

*PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPI KENANGAN DI CIKARANG UTARA*

- Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fauziah, & Septiani. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Di Rumah Makan Gandasari Cijantung Purwakarta. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 44–55. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.441>
- Filihyaty, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pasar Kliwon Kudus. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–224.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119–130. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- Fitri, R., Marnis, & Ganarsih, R. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Diklat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 291–307. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Emipiris*.
- Gunawan & Heryanda. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 35–45. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29912>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Handayani, 2020. (2018). Metodologi penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2020, 10–27.
- Hasibuan. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat X Di Padang. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(2), 97–106. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alqalb/article/view/843>
- Hasibuan. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Imam, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPI AL Haromain. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11 (ISSN:2461-0593).
- Jumawan, J., Sawitri, N. N., & Supardi, S. (2023). Productivity and Sustainability Organization: Leadership, Motivation, Competence. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 906–917.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Lufritayanti, & Annisa. (2022). Disusun Oleh : Disusun Oleh : *Pengetahuan Dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan*, 11150331000034, 1–147.
- Maulia, et al., 2023. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 6(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Max, C., & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 595–602. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25338>
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Mewarni Siregar, Nyoman Sawitri, D. P. F. (2023). *The Influence of Motivation , Work Discipline , Leadership and Information Technology on The Performance of Educators at The Yayasan Santa*

*PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPI KENANGAN DI CIKARANG UTARA*

- Lusia Virgini Bekasi. 2023(5), 399–404.*
- Mufidah, A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *News.Ge* (Issue March).
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Nurmalaya, A. Z., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 479–487. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.132>
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Pramukty, R., & Puspaningtyas Faeni, D. (2022). The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City. *International Journal Of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 258–269. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Prayatna, A., & Subudi, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252587.
- Primadi Candra Susanto, Ni Nyoman Sawitri, Hapzi Ali, Sugeng Suroso, & Istianingsih Sastrodiharjo. (2023). Performance Management As a Mediation of Variable of Competence and Coaching Skills That Impacts Organization Sustainability. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 719–728. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v2i4.3792>
- Putrianingrum, A. (2022). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Perumda Tirta Patriot in North Bekasi. *Journal of Sustainable Community Development (JSCD)*, 4(2), 105–116. <https://doi.org/10.32924/jscd.v4i2.75>
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Rianto, D., & Ocktaliani, C. (2019). “*PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT XYZ*” Abstrak yang sesuai dengan kondisi dilapangan . Berdasarkan uraian tersebut , maka peneliti tertarik. 4(2), 113–129.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Robbins & Judge, 2017. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ecoment Global*, 6(2), 117–114. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i2.1530>
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). “Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- Sawitri, N. N., Alia, R., & Fikri, N. W. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. XYX. *Jurnal Ekonomika*, 12(1), 349–361. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/ekonomika/article/view/465>
- Sawitri, N. N., Ermayanti, D., Farida, U., Junus, D., Baharuddin, Hasmin, Yusriadi, Rachman, E., Jumra, & Vikaliana, R. (2019). Human Resources Competency, the Use of Information Technology and

*PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPI KENANGAN DI CIKARANG UTARA*

- Internal Accounting Control on Time Procurement of Financial Reporting. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012263>
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (Jimt)*, 4(3), 382–387. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Siagian. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- sugiono. (2019). Desain Penelitian, Hipotesis, Definisi-Oprasional, Analisa Data. *Sugiono*, 45–66.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., & Susita, D. (2023). Job Satisfaction and Employee Turnover: Analysis Recruitment, Career Development, Organizational Culture. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(3), 619–629. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- syarif. (2023). *Pengaruh Kreativitas Individu , Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif*. 56–67.
- Wibawa. (2020). *KINERJA KARYAWAN DI MAHA SURYA MOTOR II*. 6(2), 76–85.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Career Development of Millennials : The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i1.2994>