

Stres Kerja dan Kepuasan Kerja: Determinan Loyalitas Pegawai

Nurlely Razak¹, A. Tenriolla², Muh Rusli Djunaid³, Aldian⁴
^{1,2,3,4}, STIEM Bongaya, Makassar
email: nurlaely.razak@stiem-bongaya.ac.id

Abstract: *The purpose of this research: (1) To test and analyze the effect of work stress on employee loyalty (2) To test and analyze the effect of job satisfaction on employee loyalty. (3) To test and analyze the effect of job stress and job satisfaction simultaneously on employee loyalty at the Regional Revenue Agency of South Sulawesi Province. Population in this study as many as 42 employees at the Regional Revenue Agency of South Sulawesi Province. Sampling using saturated samples so that the sample amounted to 42 samples. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using the SPSS 22. Research results obtained: (1) Work stress has a negative and significant effect on employee loyalty. (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty. (3) Simultaneously or jointly the variables of job stress and job satisfaction have a significant influence on employee loyalty at the Regional Revenue Agency of South Sulawesi Province.*

Keywords: *Work Stress, Job Satisfaction, Employee Loyalty*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap loyalitas pegawai. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga sampelnya berjumlah 42 sampel. Alat analisis yang digunakan Analisa Regresi Linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian diperoleh Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Secara simultan atau bersama-sama variabel stress kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai dan mengharapkan loyalitas pegawai tetap terjaga. Adapun loyalitas pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan kepuasan kerja. Loyalitas yang terjaga, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi institusi, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pegawai adalah melalui penekanan stres kerja dan mengharapkan pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dijalankan dengan baik.

Loyalitas dapat diukur dari tingkatan turnover, semakin tinggi turnover maka institusi

memiliki tantangan khusus karena perlu kesigapan dalam pergantian pegawai kontrak yang keluar. *Turnover* sendiri memiliki dampak positif, akan tetapi juga berdampak buruk pada institusi. Institusi harus menyediakan anggaran biaya lebih dan banyak waktu yang terbuang untuk melatih pegawai baru. Tuntutan institusi kepada pegawai untuk bisa mencapai tujuan institusi tanpa memperhatikan kesejahteraan pegawai menjadikan semangat kerja menjadi rendah. Stres yang dialami pegawai saat menjalankan tugasnya bukanlah hal yang tidak mungkin. Untuk beberapa orang beban kerja yang berat tidak memberikan dampak yang signifikan, akan tetapi tidak sedikit dari banyaknya beban kerja yang ditanggungnya menjadikan stres kerja pada pegawai semakin parah. Terlepas dari itu semua, dalam suatu organisasi hendaknya antara pegawai dan organisasi terdapat hubungan yang saling memberikan pengertian antara kedua belah pihak, di mana masing-masing pihak yaitu organisasi dan pegawai, memiliki tuntutan sendiri untuk bisa terpenuhi.

Standar kerja yang harus dicapai membutuhkan pengelolaan manajemen secara baik. Akan tetapi, manajemen SDM pada organisasi ini belum mendapat perhatian yang cukup dari institusi. Pembagian kerja yang masih belum jelas menyebabkan pemaksimalan sumber daya manusia yang ada belum dapat terlaksana. Pelimpahan pekerjaan dari bagian lain yang memang bukan menjadi tugasnya, menjadikan stres kerja pegawai semakin berat. Menyelesaikan pekerjaan dibawah tekanan akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai, ditambah dengan perasaan kurang dihargai yang dirasakan pegawai turut mempengaruhi loyalitas pegawai guna terwujudnya tujuan pada institusi.

Loyalitas sebenarnya memiliki arti sikap setia. Loyalitas pegawai pada organisasi dapat ditunjukkan dengan mentaati dan juga melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Siswanto, 2019). Pegawai dengan loyalitas tinggi bahkan dapat mengorbankan waktu yang dimiliki untuk mengerjakan tugas-tugas organisasi diluar dari *job description* yang dimilikinya (Mele, 2012). Hirschman (2017) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas menolak untuk keluar dari organisasi, tidak mengeluh saat menderita, dan percaya bahwa semua akan baik baik saja. Hal ini menyimpulkan bahwa loyalitas secara tidak langsung membuat pegawai memiliki keterikatan dengan organisasi sehingga dapat menimbulkan rasa memiliki pada organisasi. Wan (2013) menjelaskan bahwa loyalitas pada pegawai merupakan hasil dari kepuasan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi tempat pegawai bekerja sehingga menimbulkan keterikatan psikologis antara pegawai dan organisasi yang menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penentu yang penting dimiliki pegawai untuk mendapatkan loyalitas pada pegawai. Ini juga sesuai dengan pernyataan Chang, Chiu, & Chen (2010) dan Lee (2008) yang juga bahwa kepuasan kerja adalah awal dari loyalitas pada pegawai sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan menuntun pegawai kepada loyalitas.

Hubungan antara kepuasan dan loyalitas ini telah dimanfaatkan organisasi dalam menjaga dan meningkatkan loyalitas pada pegawai. Program ini dikenal dengan sebutan *Employee Retention Program* (ERP). Hal ini semata-mata dibuat organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar bertahan di dalam organisasi. Padahal untuk mencapai kepuasan setidaknya organisasi tidak hanya memberikan pemenuhan secara fisik. Menurut Sari dan Widyastuti (2011) pegawai memiliki empat kebutuhan selain kebutuhan fisik tiga kebutuhan lainnya selain adalah kebutuhan untuk mencintai yang ditunjukkan dengan hubungan sosial emosional, kebutuhan untuk belajar yang ditunjukkan dengan pengembangan mental atau intelektual, dan kebutuhan spiritual.

Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap pegawai dalam melihat pekerjaan sebagai bentuk positif. Pekerjaan dapat dilihat sebagai bentuk positif jika pegawai merasakan pemenuhan terhadap empat kebutuhan berupa kebutuhan fisik, kebutuhan untuk mencintai, kebutuhan untuk belajar, dan kebutuhan spiritual maka pegawai merasakan pengalamanyang baik dalam

perusahaan. Adapun menurut (Singh, 2013) kepuasan kerja pada pegawai merupakan pengalaman yang menyenangkan pada pekerjaannya secara menyeluruh. Kepuasan kerja yang diterima pegawai ini dapat terjadi karena adanya kesesuaian antara harapan yang dimiliki pegawai pada saat bekerja dan kenyataan yang diterima di lapangan saat pegawai bekerja (Locke, 2019). Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari pengalaman perasaan positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan konsep yang kompleks yang berarti setiap orang dapat memiliki konsep kepuasan kerja yang berbeda. Konsep kepuasan kerja ini dapat berbeda pada setiap pegawai karena di latarbelakangi oleh motivasi dalam bekerja di mana kepuasan kerja lebih mengarah kepada sikap pegawai secara pribadi merasakan pekerjaannya. Hubungan antara kepuasan kerja dan stres terhadap loyalitas karyawan sesuai dengan teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory), dimana teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika pegawai merasa diperlakukan dengan baik dan dihargai, mereka akan merasa puas dan pada akhirnya akan memunculkan loyal terhadap organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian secara statistik. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* atau *stratified random sampling*. Jumlah sampel yang ideal dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan mempertimbangkan tingkat kepercayaan dan *margin of error* 0.05. Adapun variabel yang di ukur dalam penelitian ini adalah stres kerja dengan indikator yang di gunakan adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja dengan indikatornya adalah pekerjaan, gaji, rekan kerja, atasan, promosi. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah loyalitas pegawai dengan indikator nya adalah Taat pada peraturan, Memiliki tanggung jawab pada organisasi, Kemauan untuk bekerja, Rasa memiliki terhadap keberadaan organisasi, Hubungan antar pribadi yang harmonis di organisasi. Skala pengukuran yang dapat digunakan adalah skala *Likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ada syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner tersebut reliabel apabila jawaban responden terhadap variabel-variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang diberikan yang satu dengan yang lain akan sama. Jika item-item kuesioner tersebut bisa dijadikan prediktor variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini (n) = 42 dan besarnya df dapat dihitung $42 - 2 = 40$, sehingga didapat nilai *r* tabel dua sisi sebesar 0,3044. Item-item tersebut jika mempunyai nilai validitas > dari 0,3044 maka item-item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini kevalidan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X_1 (Stress Kerja)

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	0,319	0,3044	Valid
2	0,422	0,3044	Valid
3	0,483	0,3044	Valid

4	0,311	0,3044	Valid
5	0,316	0,3044	Valid

Sumber: Data Primer Diolah.

Tabel 1. menyajikan lima item pernyataan dalam variabel stress kerja (X_1) di mana semua item pernyataan valid.

Tabel 2.. Uji Validitas Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

Pernyataan	Rhitu	Rtabel	Ket
1	0,437	0,304	Valid
2	0,364	0,304	Valid
3	0,490	0,304	Valid
4	0,307	0,304	Valid
5	0,405	0,304	Valid

Sumber: Data Primer Diolah.

Tabel 2. menyajikan lima item pernyataan dalam kepuasan kerja (X_2) di mana semua item pernyataan valid.

Tabel 3.. Uji Validitas Variabel Y (Loyalitas Pegawai)

Pernyataan	Rhitu	Rtabel	Ket
1	0,673	0,3044	Valid
2	0,381	0,3044	Valid
3	0,501	0,3044	Valid
4	0,459	0,3044	Valid
5	0,701	0,3044	Valid

Sumber: Data Primer Diolah.

Tabel 3. menyajikan lima item pernyataan dalam variabel loyalitas pegawai (Y) di mana semua item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Sedangkan jika variabel-variabel tersebut mempunyai *cronbach's* alpha (α) > 0,60, maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini kereliabelan dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X_1)		Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)		Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)		Reliabel

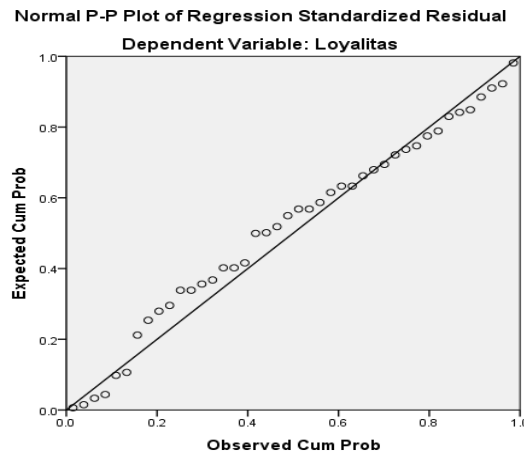
Sumber: Data Primer Diolah.

Tabel 4. menyajikan tiga item pernyataan dalam masing-masing variabel di mana variable stress kerja, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai merupakan variabel reliabel.

Uji Asumsi Normalitas

Untuk mengetahui apakah nilai-nilai sebaran data yang diperoleh dari hasil penelitian memenuhi persyaratan atau tidak dan apakah syarat persamaan regresi dipenuhi, maka akan dikemukakan persyaratan normalitas, maka digunakan pedoman chart (grafik) dari normal probability plot yang terlihat pada gambar 1. berikut:

Gambar 1. Histogram



Berdasarkan normal probability plot, dapat dikemukakan bahwa nilai-nilai sebaran data (lihat noktah-noktah) terletak di sekitar garis lurus (tidak terpecah jauh dari garis lurus), sehingga dikatakan bahwa persyaratan normalitas dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan bahwa **pengujian multikolinearitas** digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi *multikolinearitas* adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), sebagai berikut:

Tabel 5. Collinearity Statistics

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	.957	1.045
	Kepuasan Kerja	.957	1.045

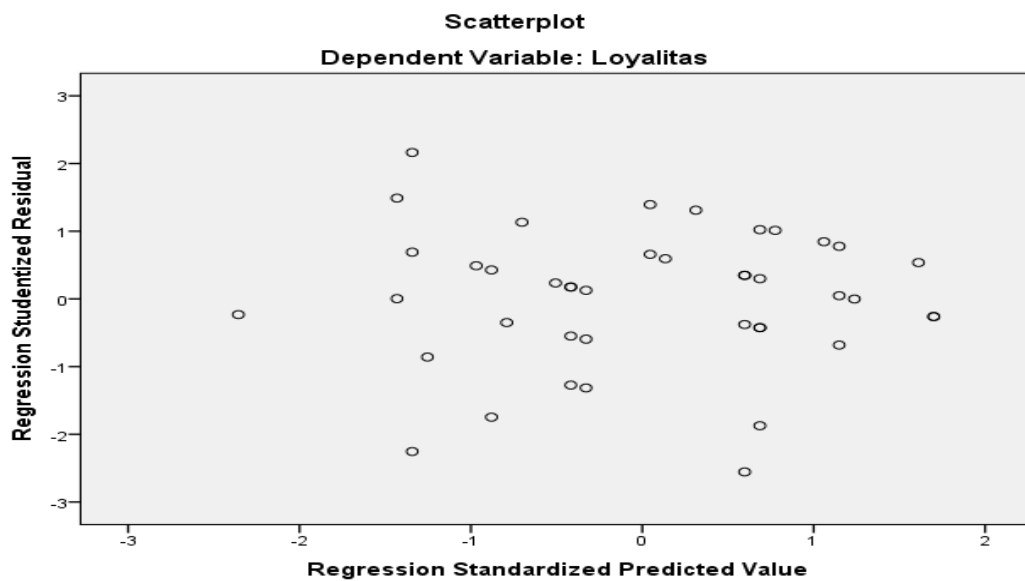
a. Dependent Variable: Loyalitas

Untuk mendeteksi adanya *multikolinearitas* adalah dengan menggunakan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* lebih kecil dari 10, maka dalam model tidak terdapat *multikolinearitas*. Berdasarkan tabel 5.9, maka dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat *multikolinearitas*.

Uji Linieritas

Asumsi linieritas menyatakan bahwa seharusnya hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier. Linier dapat diartikan hubungannya dapat bersifat positif atau negatif.

Asumsi linieritas dapat diuji dengan menggunakan grafik *scatter plot* antara satu variabel dependen dengan variabel independen. Jika ada indikasi arah hubungan positif atau negatif, maka asumsi telah terpenuhi. Namun jika arahnya tidak jelas, maka asumsi tidak terpenuhi. Sesuai dengan hasil penelitian, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

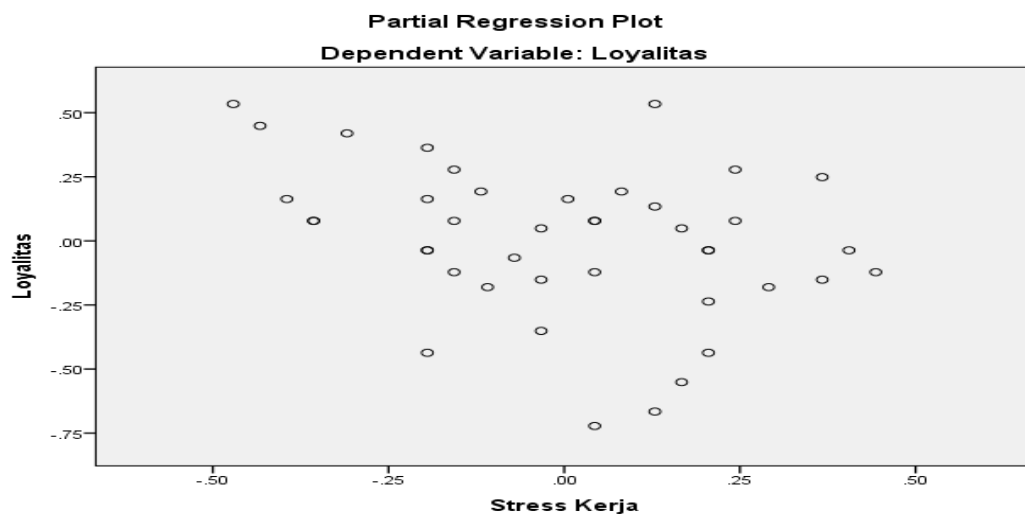


Gambar 2.. Scatter Plot Linieritas

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan asumsi linieritas dengan menggunakan grafik *scatter plot* antara satu variabel stress kerja (variabel independen) dengan variabel loyalitas (variabel dependen), dapat disimpulkan bahwa arah hubungan positif, maka asumsi telah terpenuhi (linier).

Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah model regresi bebas dari heteroskedastisitas, maka digunakan **uji heteroskedastisitas** dengan menggunakan scatterplot dengan memperhatikan gambar sebagai berikut:



Gambar 3. Scatterplot Loyalitas

Berdasarkan scatterplot di atas dapat dijelaskan bahwa pencaran data tersebut terlihat tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu, misal pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Pembahasan

Analisis model dan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil uji statistik menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Regresi Linear Berganda. Model ini digunakan

untuk menguji pengaruh stress kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas pegawai (Y) baik secara serentak/simultan maupun secara individual/parsial.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6.. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.902	1.097		4.469	.000
1 Stress Kerja	-.415	.185	-.323	-2.246	.030
Kepuasan Kerja	.348	.170	.294	2.049	.047

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Sesuai dengan hasil pada tabel di atas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 4,902 - 0,415 X_1 + 0,348 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- (1) Nilai konstanta = 4,902; artinya bahwa dengan menganggap variabel *independent constant*, maka nilai loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan akan naik 4,902 satuan;
- (2) Penambahan nilai stress kerja (X_1) sebesar 1 satuan akan menurunkan nilai loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,415 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- (3) Penambahan nilai kepuasan kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,348 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Untuk mengetahui koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.191	.28212

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas

Besarnya hubungan antar variabel dapat diketahui dengan melihat angka koefisien korelasi (R). Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,480$. Hasil ini berarti bahwa hubungan antara variabel stress kerja dan kepuasan kerja dengan loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah sedang. Kemudian nilai R^2 (koefisien determinasi) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model. Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai $R^2 = 0,230$. Hal ini berarti bahwa sebesar 23,0 % variasi naik turunnya loyalitas pegawai ditentukan atau dipengaruhi oleh stress kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 77,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak masuk dalam model ini.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian secara parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil

perhitungan pada lampiran, maka hasil pengujian secara parsial (uji-t) dapat disajikan pada tabel 5.10.

Hasil pengujian secara parsial (uji-t) yang dirangkum pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Nilai t_{hitung} variabel stress kerja (X_1), lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,246 > 2,021$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,030 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (hipotesis pertama terbukti atau diterima).
- (2) Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2), lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,049 > 2,021$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,047 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (hipotesis kedua terbukti atau diterima).

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan taraf kepercayaan (*level of confidence*) sebesar 95%.

Tabel 8. ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.927	2	.464	5.825	.006 ^b
Residual	3.104	39	.080		
Total	4.031	41			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja

Berkaitan dengan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($5,825 > 3,33$), dan nilai signifikansi hitung (sig) = 0,006 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel stress kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (hipotesis ketiga diterima).

Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sejalan apa yang telah diperoleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Inna Bali Heritage Hotel. Tetapi berbeda hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Viki Intanasari dan Sandi Eka Suprajang (2016) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Investa Motor Blitar.

Lebih lanjut diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sejalan apa yang telah ditemukan oleh Abraham Rehuel Kosasih dan Jimmy Ellya Kurniawan (2018) bahwa ada pengaruh atau hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan perusahaan X. Sesuai apa yang telah diteliti oleh Dahlia Octavia (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel stress kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sejalan apa yang telah diteliti oleh Saputro (2021) menemukan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek Cakung Jakarta Timur.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Secara simultan atau bersama-sama variabel stress kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Daftar Pustaka

- Abraham Rehuel Kosasih dan Jimmy Ellya Kurniawan. 2018. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas pada Karyawan*. Psychopreneur Journal, 2018, 2(1): 1-11 ISSN 2598-649X cetak / ISSN 2598-6503 online.
- Bashir, U. dan M. I. Ramay. 2010. *Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. International Journal of Marketing Studies. 2 (1),122-126.
- Brian, Anthony. 2016. *Development of Tourism Object in South East Asia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Chang, C. C., Chiu, C. M., & Chen, C. A. 2010. *The effect of TQM Practices on Employee satisfaction and Loyalty in Government*. Total quality management and business excellence, 21(12), 1299-1314.
- Dahlia Octavia. 2017. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang*. Jurnal Universitas Sriwijaya.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Estrella, E. A. 2014. *Job Stress and Job Performance of The Faculty of Instruction of The College of Education of The Bulacan State University Bustos Campus*. International Journal of University Teaching and Faculty Development. 5 (1),1-10.
- Fuanida, Afni. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. 4(6):128-211.
- Gehee, Sinea. 2015. *The Best Way to Train The New Employee*. Jakarta: PT. Java Books.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*. Cetakan 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly Jr., dan R. Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill.
- Goswami, T. G. 2015. *Job Stress and Its Effect on Employee Performance in Banking Sector*. Indian Journal of Commerce & Management Studies. 6 (2),51-56.
- Gupta, A., Bennett, S., Moss, M., & Gupta, A. S. 2013. *An Empirical Analysis Of Employee Attitudes In Service Sector*. International Journal of Human Resources Studies, 3(4), 231-237.

- Hasibuan, H., & Malayu, S., P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Askara.
- Hirschman, A. O. 2017. *Exit, Voice, and Loyalty: Response to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ibrahim Mahamid, A. Al-Ghonamy and M. Aichouni. 2013. *Major Factors Influencing Employee Productivity in the KSA Public Construction Projects*. International Journal of Civil & Environmental Engineering IJCEE-IJENS, Vol.14(1):1-25.
- Irvianti, L. D., & Verina, R. E. 2015. *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review, 6(1), 117126.
- I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Inna Bali Heritage Hotel*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7746 – 7774 ISSN: 2302-8912.
- Jehangir, M., N. Kareem, A. Khan, M. T. Jan. 2011. *Effects of Job Stress on Job Performance & Job Satisfaction*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 3(7) (November),453-456.
- Lee, S. S. 2008. *Relationship Among Leadership Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in University Dining Student Workers*. Ames: ProQuest Information and Learning Company.
- Mohsan, F., M. M. Nawaz, M. S. Khan. 2011. *Impact of Stress on Job Performance of Employees Working in Banking Sector of Pakistan*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business.3 (2) (June),1982-1991.
- Priansa, Donni Junni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stress*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Rina Indra Sabella. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. Volume 1 Nomor 1. Oktober 2018.
- Rogers, E. W. 2001. *A Theoretical Look at Firm Performance in High-Tech Organizations: What Does Existing Theory Tell Us?* Journal of High Technology Management Research, 7, 39-61.
- Santoso, S. 2014. *SPSS 22*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Saputro. 2021. *pada Rumah Susun Sederhana Sewa Rawa Bebek Cakung Jakarta Timur*
- Sari, D. I., & Widyastuti, E. 2011. *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)*.
- Sembiring, J. J. 2010. *Smart HRD: Perusahaan Tenang Karyawan Senan*. Jakarta: Visimedia.
- Shohibatun Naufalia., dkk. 2022. *Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Journal of Trends Economics and Accounting Research Vol 2, No 4, Juni 2022, pp 114–120 ISSN 2745-7710 (Media Online).
- Silverthorne, C. 2004. *The Impact Of Organizational Culture And Person- Organization Fit On Organizational Commitment And Job Satisfaction in Taiwan*. Leadership & Organization Development Journal, 25(7), 592–599.
- Singh, J. 2013. *Boundary Role Ambiguity: Facets, Determinants, and Impacts*. Journal of Marketing, 57(2), 11-31.
- Soetjipto, B. W. 2018. *HR Excellence 2007: Kisah Sukses Para Kampiun SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 2013. *Motivation and work Behaviour*. New York: McGraw-Hill.

- Viki Intanasari dan Sandi Eka Suprajang. 2016. *Analisis Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Investa Motor Blitar melalui Kinerja sebagai Variabel Intervenin*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 1 No.1.
- Wan, H. L. 2013. *Employee loyalty at the Workplace: The Impact of Japanese Style of Human Resource Management*. International Journal of Applied hrm, 3(1), 1-17.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- William A Areros. 2018. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6 No. 2.