

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL
FINANCE (FIFGROUP) CABANG BINJAI**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

SAIFUL AKBAR SIGALINGGING
NPM : 1405160700



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

- Nama : SAIFUL AKBAR SIGALINGGING
N P M : 1405160700
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG BINJAI
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Penguji II

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(RADIMAN, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SAIFUL AKBAR SIGALINGGING
NPM : 1405160700
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG BINJAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan , Februari 2019

Pembimbing Skripsi

(RADIMAN, S.E, M.Si)

Disetujui Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(H. JANURI, S.E, M.M, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si
Dosen Pembimbing : RADIMAN, S.E, M.Si

Nama Mahasiswa : SAIFUL AKBAR SIGALINGGING
NPM : 1405160700
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIGROUP) CABANG BINJAI

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
01 Maret 2018	- Buku acuan di tulis cetak miring	A.	
	- Tabel Uji T, Uji F tabel, R tabel di siapkan		
	- Jurnal di lengkapi pada daftar pustaka		
04 Maret 2018	- Sumber data pada tabel di buat	A.	
	- Pengujian di buat kriteria yang		
	- populasi dan sampel di buat ringkas		
05. Maret	- Kesimpulan, saran + daftar pustaka skripsi	A.	
06. Maret	- Ane sidang meja hijau		

Medan, Maret 2018

Dosen Pembimbing Skripsi

(RADIMAN, S.E, M.Si)

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si)

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si
Dosen Pembimbing : RADIMAN, S.E, M.Si

Nama Mahasiswa : SAIFUL AKBAR SIGALINGGING
NPM : 1405160700
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIFGROUP) CABANG BINJAI

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
21.12.2018	- Sistematika Penulisan di sempurnakan - Daftar Pustaka disesuaikan dengan kutipan - Teori pendukung pada bab II di tambah		
26.12.2018	- Sistematika disempurnakan - Jurnal pada kerangka konsep dibuat. - Populasi dan sampel di samakan		
02.01.2019	Ace Untuk Seminar		

Medan, Desember 2018

Dosen Pembimbing Proposal



(RADIMAN, S.E, M.Si)

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SAIFUL AKBAR SIGALINGING
NPM : 1405160700
Konsentrasi : MSDM.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Saiful Akbar Sigalingging. NPM. 1405160700. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai. Skripsi. 2019. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan apakah ada pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai, yang berjumlah 76 orang karyawan. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sensus sampling atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan.

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa, pertama stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,353 dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan terkait. Kedua kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,449 dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketiga stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ditunjukkan dengan hasil Nilai F_{hitung} sebesar $37.324 > F_{tabel}$ 3.122 artinya bahwa stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai”**, dengan lancar dan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Ayahanda (Alm) Usul Sigalingging dan Ibunda Jariyah yang telah membekali ilmu dan tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan serta nasehat kepada penulis dalam bentuk moril dan materil sehingga penulis termotivasi untuk menggapai segala cita-cita.
2. Saudara-saudara saya, Abang Ahmad Fajri Sigalingging dan Abang Khairul Falah Sigalingging serta Kakak Nur Hafsah Sigalingging yang selalu memberikan semangat kepada penulis.

3. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Dewi Andriany, S.E, M.M selaku Dosen Penasihat Akademik Kelas.
10. Bapak Radiman, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi perkuliahan.
12. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi perkuliahan.

13. Ibu Elkana Sembiring selaku Pimpinan Branch Manager PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
14. Ibu Pratiwi Jayanti Sastrodimedjo selaku Human Capital PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang telah memberikan izin penelitian.
15. Seluruh Staf Karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang telah membantu meluangkan waktunya memudahkan penulis dalam proses penelitian.
16. Rekan penelitian saya Mifta Huljanah yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi.
17. Seluruh teman-teman kelas D Manajemen Siang, terimakasih kebersamaannya selama ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dengan demikian adanya saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan dari para pembaca sehingga mencapai hasil yang maksimal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua terutama bagi penulis sendiri, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Medan, Maret 2019

Saiful Akbar Sigalingging
NPM : 1405160700

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teoritis	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Penilaian Kinerja	10
c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja	14
2. Stres Kerja	16
a. Pengertian Stres Kerja.....	16
b. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	17
c. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	18

d.	Indikator Stres Kerja	19
3.	Kepuasan Kerja	22
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	22
b.	Teori - Teori Kepuasan Kerja.....	23
c.	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	28
d.	Indikator Kepuasan Kerja.....	31
B.	Kerangka Konseptual	33
1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	33
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	34
3.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	35
C.	Hipotesis Penelitian	36
BAB III	METODE PENELITIAN	37
A.	Pendekatan Penelitian.....	37
B.	Definisi Operasional.....	38
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	39
D.	Populasi dan Sampel.....	40
E.	Teknik Pengumpulan Data	41
F.	Teknik Analisis Data	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A.	Hasil Penelitian.....	52
1.	Deskripsi Data	52
2.	Identitas Responden	53
3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.	Analisis Data	60

B. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	38
Tabel III.2 Indikator Stres Kerja	38
Tabel III.3 Indikator Kepuasan Kerja	39
Tabel III.4 Tabel Jadwal Penelitian	40
Tabel III.5 Tabel Data Karyawan.....	40
Tabel III.6 Pengukuran Skala Likert.....	42
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1).....	44
Tabel III.8 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	45
Tabel III.9 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	46
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	47
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert.....	52
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1).....	55
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	57
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y).....	59
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel IV.11 Hasil Uji-t (X1 terhadap Y)	65
Tabel IV.12 Hasil Uji-t (X2 terhadap Y)	66

Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	67
Tabel IV.14 Koefisien Determinan (R-Square)	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	33
Gambar II.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	34
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	35
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	51
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	61
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas.....	63
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t Stres Kerja	66
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t Kepuasan Kerja.....	67
Gambar IV.5 Hasil Kriteria Pengujian Nilai F.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam dunia industri yang sama dengan bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan keadaan dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan.

PT. Federal International Finance yang pada saat ini menggunakan brand FIFGROUP merupakan anak perusahaan dari PT Astra International Tbk. Mengawali usaha di bidang pembiayaan konsumen, sewa guna usaha, dan anjak piutang, pada tahun 1996 FIF memutuskan memusatkan kegiatannya pada pembiayaan sepeda motor Honda. Perusahaan telah melakukan kegiatannya dalam bidang pembiayaan ritel kendaraan bermotor Honda melalui pelayanan yang cepat, mudah serta berdayasaing tinggi untuk pembiayaan kendaraan bermotor baru, pembiayaan kendaraan bermotor bekas serta pembiayaan multi-produk seperti alat-alat elektronik dan peralatan rumah tangga. Perseroan memiliki dua jenis skema pembiayaan, yaitu pembiayaan konvensional dan pembiayaan Syariah, dimana keduanya mengedepankan prinsip-prinsip universal, transparan, bersih, terbuka, adil dan jujur.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. "Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan". (Marjuni, 2015, hal 2).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai menimbulkan banyak hal yang harus dihadapi para karyawan didalam lingkungan kerja, selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat potensial menimbulkan kecemasan. Dampak dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan disebut dengan stres kerja. Stress salah satu yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya

adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa “stress merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”. (Fahmi, 2017, hal 214).

Pada dasarnya kepuasan kerja di kantor ini merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu para karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan di kantor ini dan tingkat kepuasan yang dirasakan para karyawan ini akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. (Hasibuan, 2016, hal 202).

Sedangkan Kinerja karyawan yang baik dalam PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ini dapat membantu untuk memperoleh keuntungan dan sebaliknya bila kinerja karyawan di perusahaan ini tidak baik atau menurun dapat merugikan perusahaan tersebut. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017, hal 67). Kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja. Perbaikan kinerja dapat dilakukan terhadap seluruh proses manajemen kinerja, meliputi perumusan tujuan dan sarana, proses pelaksanaan kinerja, *coaching*, dan pengawasan sumber daya manusia, proses penilaian dan *review*, dan pengukuran kinerja dalam melakukan evaluasi kinerja.

Adapun masalah yang saya temukan pada saat melakukan penelitian awal di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai kinerja karyawan di indikasikan dari sisi pekerjaan dikarenakan tuntutan perusahaan kepada karyawan untuk memiliki kinerja dan performa yang baik dalam pencapaian target namun dengan keterbatasan waktu (*deadline*) yang masih sangat kurang panjang waktunya, seperti halnya beban kerja yang dihadapi karyawan tidak sebanding dengan batas waktu pengerjaannya, misalkan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama atau panjang dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dimana situasi ini yang justru berujung menurunkan kinerja karyawan tersebut serta berdampak pula pada kinerja perusahaannya.

Karyawan lapangan memiliki stres kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas dari perusahaan mencakup jarak tempuh yang jauh yaitu jarak perjalanan dari kantor menuju lokasi *Customer*, pengeluaran bensin kendaraan dan resiko kecelakaan kerja saat melaksanakan tugas/pekerjaannya, dikarenakan perusahaan memberikan biaya transportasi dan konsumsi yang terbatas sehingga tidak meningkatkan kinerja. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu

memahami keterbatasan suatu hal yang membuat karyawan tertekan sehingga mempengaruhi pikiran, emosi dan kondisinya. Ketidakmampuan ini akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut, yang pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugas yang dijalankan karyawan.

Karyawan lapangan juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan seperti perlengkapan kerja yang kurang memadai misalkan pemberian *Handphone*, Helm, jaket/jas hujan, tas kerja serta rekan kerja yang kurang mendukung dalam mengerjakan tugas, dan yang terpenting benefit-benefit lainnya yang belum didapatkan di perusahaan. Hal-hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja sehingga akan mengalami stres dan tidak merasakan kepuasan tersendiri sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Untuk dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik dan terus meningkat maka perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan yang merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik mengambil judul : **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai, maka dapat diperoleh informasi permasalahan yang timbul didalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan memiliki stres kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas karena terbatasnya biaya operasional yang diberikan perusahaan.

2. Karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan.
3. Karyawan dituntut untuk memiliki kinerja dan peforma yang baik dalam pencapaian target namun dengan keterbatasan waktu (deadline).

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai khususnya tentang stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal 11) kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012, hal 231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan". Seorang karyawan atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Berdasarkan definisi diatas pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Adapun penilaian kinerja menurut Panggabean dalam Sutrisno (2016, hal. 153) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik”.

Selanjutnya diterangkan menurut Fahmi (2017, hal. 203) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang karyawan untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja antara lain :

- 1) Kemampuan dan keahlian.
- 2) Pengetahuan.
- 3) Rancangan kerja.
- 4) Kepribadian.
- 5) Memotivasi kerja.
- 6) Kepemimpinan.
- 7) Budaya organisasi.
- 8) Kepuasan kerja.
- 9) Lingkungan kerja.
- 10) Loyalitas.
- 11) Komitmen.
- 12) Disiplin kerja.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
- 2) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- 5) Memotivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan tersinggung atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Budaya oganisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 8) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 9) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja misalnya berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 10) Loyalitas merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 11) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 12) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peratuan perusahaan dalam bekerja.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2009 hal. 12) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*).
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*).
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*).
- 5) Kreatifitas (*Creativity*).
- 6) Inovasi (*Inovation*).
- 7) Inisiatif (*Initiative*).

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*).

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*).

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerjasama Tim (*Teamwork*).

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien

serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Inovation*).

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*Initiative*).

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain :

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan.
- 4) Sikap.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari hasil kinerja seseorang.

- 2) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.
- 3) Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruktur ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.
- 4) Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perubahan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Adapun juga indikator kinerja, menurut Sutrisno (2016, hal 152) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja.
- 2) Pengetahuan pekerjaan.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kecekatan mental.
- 5) Sikap.
- 6) Disiplin waktu dan absensi.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja adalah Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan adalah Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif adalah Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

- 4) Kecekatan mental adalah Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap adalah Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi adalah Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015, hal 35) Stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress berkaitan dengan tuntutan/*demand* dan sumber daya/*resources*.

Menurut Wahyudi (2017, hal 151) stres adalah suatu keadaan yang rumit dan sangat pribadi, peristiwa yang menyebabkan stres bagi seseorang, terkadang menjadi suatu yang menggembarakan dan menyenangkan bagi orang lain.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 157) Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008, hal 368) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan definisi para ahli diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresors. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stresors. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

Menurut Hasibuan (2016, hal 204) ada lima faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 157) faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan juga dapat disebabkan antara lain:

- 1) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- 2) Waktu kerja yang mendesak.
- 3) Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat.
- 5) Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- 6) Konflik kerja.
- 7) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

c. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, ada tiga pola dalam mengatasi stres Menurut Mangkunegara (2017, hal 158) yaitu :

- 1) Pola Sehat.
- 2) Pola Harmonis.
- 3) Pola Patalogis.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Pola sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- 2) Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- 3) Pola patalogis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki

kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

Sedangkan menurut Pilliangsani (2012, hal 36-38) cara mengatasi stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Atur dengan baik rencana kerja.
2. Berusaha mencari solusi untuk setiap masalah kerja yang dihadapi.
3. Bangun suasana kerja yang menyenangkan.
4. Tanyakan kepada pimpinan ataupun rekan kerja jika tidak mengerti tugas yang diperoleh.
5. Lakukan kegiatan kecil untuk menyegarkan pikiran.
6. Sisihkan waktu untuk menyempatkan diri dengan berolahraga.
7. Dalam satu minggu sisihkan satu hari waktu libur.
8. Lakukan kegiatan sosial atau keagamaan diluar lingkungan kantor.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kerja karyawan, menurut Handoko (2008, hal 201) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi Stres Kerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas Supervisor yang kurang pandai.
- 4) Iklim kerja yang kurang baik.
- 5) Wewenang yang tidak mencukupi tanggung jawab.
- 6) Frustrasi.
- 7) Konflik peran.
- 8) Berbagai bentuk perubahan.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan yaitu adanya tugas terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu yaitu terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya kemampuan berksitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki: dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu yang ditetapkan atasan.
- 3) Kualitas Supervisor yang kurang pandai: seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari - harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberpengarahan atau intruksi yang baik secara benar.
- 4) Iklim kerja yang kurang baik: iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang beradan diinstansi dirasa nyaman, tenang, bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut, iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis.
- 5) Wewenang yang tidak mencukupi tanggung jawab yaitu faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai, sehingga jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.

- 6) Frustrasi yaitu dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor-faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah keterlambatannya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima
- 7) Konflik peran yaitu terdapat dua konflik peran yaitu: (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai, (b) konflik peran intrasender, konflik ini kebanyakan terjadi pada karyawan dan manajer yang menduduki jabatan dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahannya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternative.
- 8) Berbagai Bentuk Perubahan
Berbagai bentuk perubahan yaitu khususnya jika hal tersebut tidak umum, situasi ini timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya dibawah pertama.

Adapun juga indikator stres kerja, menurut Hasibuan (2016, hal 205) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi Stres Kerja sebagai berikut :

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tuntutan tugas, yaitu karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan.
- 2) Tuntutan peran yaitu karyawan mampu berperan dengan baik di dalam bekerja di perusahaan.
- 3) Tuntutan antar pribadi karyawan dituntut untuk mengutamakan pekerjaan daripada diri sendiri.
- 4) Struktur organisasi yaitu bagian yang terdapat dalam organisasi.
- 5) Kepemimpinan organisasi yaitu bagaimana memimpin dalam organisasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016, hal 202) Kepuasan kerja adalah sikap emisional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2016, hal 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Kasmir (2016, hal 192) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Berdasarkan definisi para ahli diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu ungkapan pendapat tentang pekerjaan yang sedang karyawan jalani, menimbulkan rasa kepuasan atau ketidakpuasan pada diri karyawan yang berdampak kebaikan atau keburukan pada pekerjaannya.

b. Teori-teori Kepuasan Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017, hal 120) antara lain :

- 1) Teori Keseimbangan (*Equaty Theory*).
- 2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).
- 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*).
- 4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*).
- 5) Teori Pengarapan (*Ecpentancy Theory*).
- 6) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*).

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Teori Keseimbangan (*Equaty Theory*).

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, dan equaty-in-equaty. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. Outcome adalah

semua nilai yang di peroleh dan di rasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input outcome pegawai lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau comparison person).

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*).

Teori ini pertama kali dipelopori A.H.Maslow, di kemukakan oleh A.H.Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "Human Science Theory" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa kebutuhan materil dan non-materil. Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*).

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Pengharapan (*Ecpentancy Theory*).

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer Vroom menjelaskan bahwa motivasi produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan :

Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

6) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*).

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1950). Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing – masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (Content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Sedangkan teori kepuasan kerja menurut Veithzal (2008, hal 475) menyatakan:

- 1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*).
- 2) Teori keadilan (*Equity theory*).
- 3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*).
- 4) Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*).
- 5) Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*).

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang harusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat discrepancy (ketidak sesuaian), tetapi merupakan

discrepancy (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan mendapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidakpuas, tergantung ada tidaknya keadilan (*Equity*) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Hasil adalah suatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bias pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variable yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau modifator dan dissatisfies. Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi,

kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

4) Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*).

Menurut teori ini, kepuasan kerja bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*).

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi dari masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno (2016, hal 77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan diantaranya :

- 1) Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor Utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2016 hal 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju.
- 2) Kemauan kerja.
- 3) Gaji.
- 4) Perusahaan dan manajemen.
- 5) Pengawasan.
- 6) Faktor Instrinsik dan pekerjaan.
- 7) Kondisi kerja.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan.
- 9) Komunikasi.
- 10) Fasilitas.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- 6) Faktor Instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sutrisno (2016, hal 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Kedudukan.
- 2) Pangkat.
- 3) Jaminan finansial dan sosial.
- 4) Mutu Pengawasan.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kedudukan, umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Pangkat, pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang

melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

- 3) Jaminan finansial dan sosial, finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Mutu Pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Menurut Smith, Kendall dan Hulin (1969) dalam Mangkunegara (2017, hal. 126), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Kerja.
- 2) Pengawasan.
- 3) Upah.
- 4) Promosi.
- 5) Rekan kerja.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kerja, Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsure yang memuskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang member status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaanpekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan

keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

- 2) Pengawasan, Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 3) Upah, Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya maka orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diperlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.
- 4) Promosi, Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll.
- 5) Rekan Kerja, Dukungan rekan kerja atau sekelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (201, hal 202) indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan

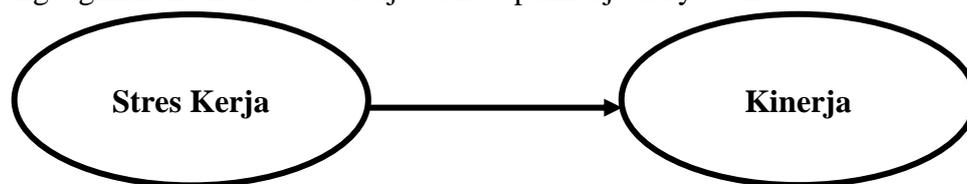
turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dan tuntutan dalam pekerjaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut. Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian Wartono (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, begitupun penelitian yang dilakukan Oemar (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan Massie (2018) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.



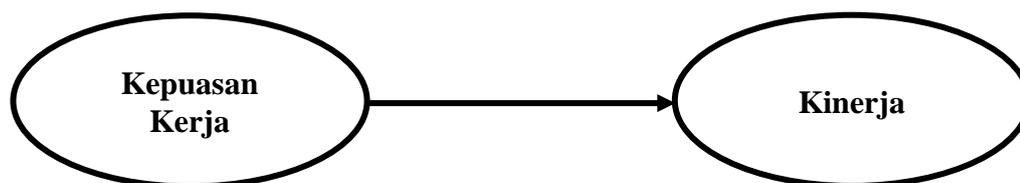
Gambar II.1 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa peneliti berpendapat bahwa hubungan kepuasan kerja dan kinerja justru terjadi ketika kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif perhatian lebih dari atasan sehingga penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja.

Sutrisno (2016, hal 73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Hasibuan (2016, hal 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Berdasarkan penelitian Febriyana (2015) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, begitupun penelitian yang dilakukan Hakim (2012) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, serta penelitian yang dilakukan Murgianto (2009) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

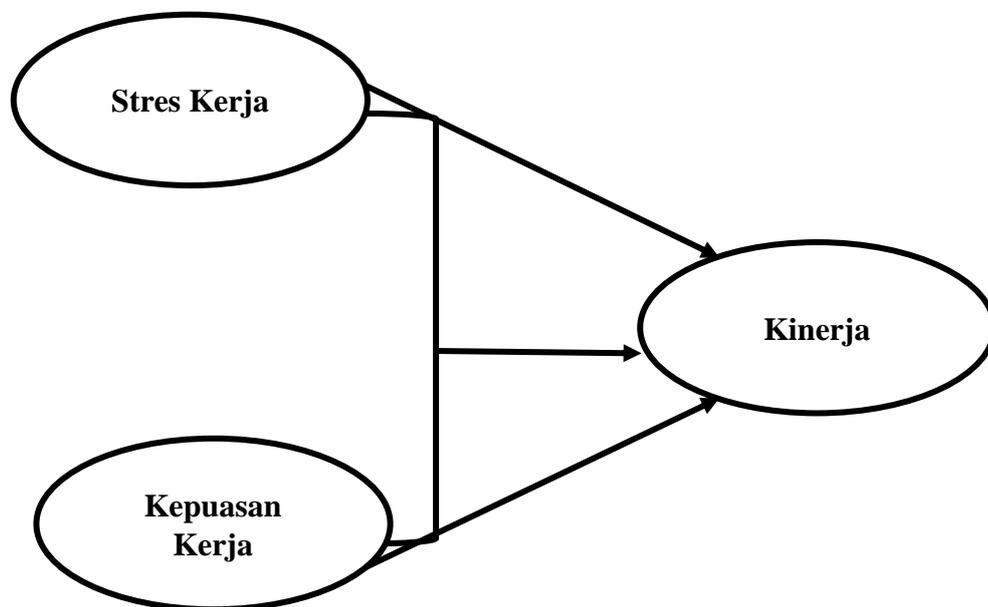


Gambar II.2 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stress kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya stress kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhir-akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot.

Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.3: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal 44) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
3. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2016, hal 12) kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka - angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Sedangkan menurut Hamdi dan Bahrudin (2014, hal 5) penelitian kuantitatif menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.

Menurut Sujarweni (2018, hal 19) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, suatu gejala.

Begitupun dengan Juliandi, Irfan, Saprial dan Bambang (2016. Hal 3) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2017, hal 67) Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2017, hal 75)

2. Stres Kerja (X₁)

Menurut Mangkunegara (2017, hal 157) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Tabel III.2
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator
1	Beban kerja yang berlebihan
2	Tekanan atau desakan waktu
3	Kualitas supervisor yang kurang pandai

4	Iklm kerja yang kurang baik
5	Wewenang yang tidak mencukupi
6	Frustasi
7	Konflik peran
8	Berbagai bentuk perubahan

Sumber : Handoko (2008, hal 201)

3. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Sutrisno (2016, hal 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Tabel III.3
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1	Kerja
2	Pengawasan
3	Upah
4	Promosi
5	Rekan Kerja

Sumber : Mangkunegara (2017, hal 126)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang beralamat di Jl. Veteran No. 15-16 B, Kota Binjai, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini yang dilaksanakan pada bulan Desember 2018

- bulan Maret 2019 dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Des-18				Jan-19				Feb-19				Mar-19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra riset																
3	Penyusunan proposal	■	■	■													
4	Seminar proposal				■												
5	Pengumpulan data					■	■	■									
6	Penyusunan skripsi							■	■	■	■						
7	Bimbingan skripsi										■	■	■	■			
8	Sidang meja hijau														■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2018, hal 105) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang berjumlah 76 orang karyawan.

Tabel III.5
Tabel Data Karyawan
PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	<i>Collection</i>	50 karyawan
2	<i>Marketing</i>	26 karyawan
Total		76 karyawan

Sumber : PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi kurang dari 100 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2016, hal 122) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh karyawan lapangan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai sebagai objek yang berjumlah 76 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari

sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai, dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3. Angket (*Questioner*)

Angket adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai yang diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.6
Pengukuran Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Bobot Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

a) Uji Validitas

Validitas adalah validitas atau kesahihan berasal dari kata validity yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat melakukan fungsi ukurnya. Validitas instrumen atau tes mempermasalahkan apakah instrumen atau tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Tes validitas adalah skala dimana kesimpulan yang dibuat berdasarkan skor menurut angka

menjadi sesuai, bermakna dan berguna. (Hamdi dan Bahruddin, 2014, hal 66)
 Untuk mengukur skor butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan dan Saprial, 2015, hal 77)

Dimana :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0,05).
- Terima H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05).

Hipotesisnya :

- $H_0:p=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- $H_1:p\neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

1. Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.499 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.471 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.503 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.421 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.528 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.537 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.534 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.652 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 8 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.520 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.351 (positif)	0.002 < 0.05	Valid
Item 3	0.422 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.507 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.610 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.548 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.468 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.384 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
Item 9	0.614 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.635 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 10 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.502 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.441 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.618 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.484 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.455 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.501 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.555 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.726 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari hasil validitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai item 8 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Cronbach Alpha menurut (Arikunto) dikutip oleh Juliandi, Irfan dan Saprial (2015, hal 82) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

- r = Reliabilitas instrument
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah variabel butir
 k = Banyaknya butir pernyataan
 σ_1^2 = Variabel total

Kriteria pengujian reliabilitas instrument adalah sebagai berikut :

- Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.602	0,6	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0.679		Reliable
Kinerja (Y)	0.646		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis penelitian dengan rumus-rumus dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dimana data penelitiannya berupa angka menggunakan statistik. Adapun nama statistik yang digunakan berupa korelasi sederhana dan korelasi berganda yaitu :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Sugiyono (2016, hal 277)

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b ₁ dan b ₂	= besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X ₁	= Pengaruh Stres Kerja
X ₂	= Pengaruh Kepuasan Kerja
E	= Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprial, 2015 hal 160).

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Juliandi dkk, 2015 hal 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (*Hines dan Montgomery* dalam Juliandi, Irfan dan Saprial, 2015, hal 161)

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Gujarati dalam Juliandi, Irfan dan Saprial, 2015 hal 161).

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t

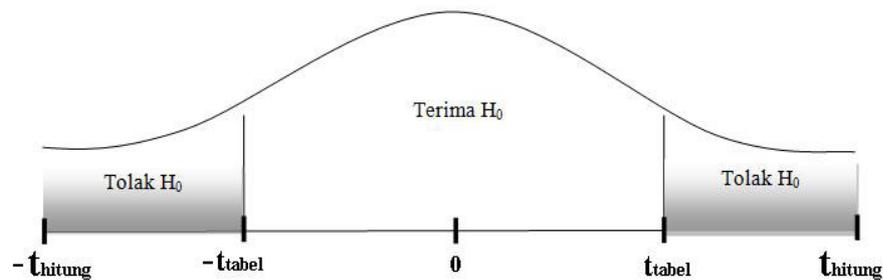
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sugiyono (2016, hal 250)

Keterangan :

- t = nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- r = koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c) Jika nilai Sig. < 0.05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d) Jika nilai Sig. > 0.05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

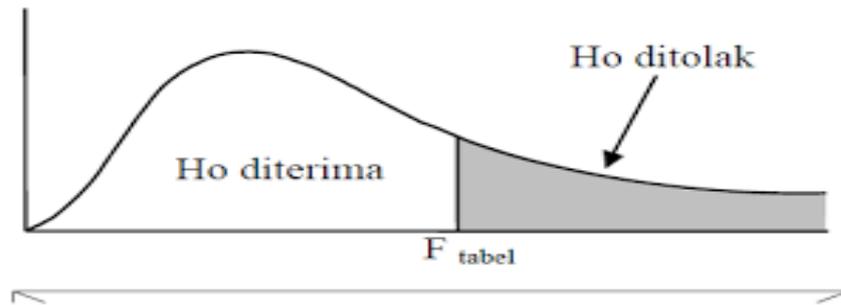
Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2016, hal 257)

Keterangan :

- F_h = Tingkat signifikan
 R² = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian :

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$.

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016, hal 286)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel (X2), dan 8 butir untuk pernyataan variabel (Y). Variabel (X1) adalah stres kerja, variabel (X2) adalah kepuasan kerja dan yang menjadi variabel (Y) adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 76 orang karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Bobot Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel bebas (X1) dan variabel bebas (X2) yaitu Stres Kerja dan Kepuasan Kerja maupun terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 (lima) dan skor terendah diberikan bobot 1 (satu).

2. Identitas Responden

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	51	67.1	67.1	67.1
Perempuan	25	32.9	32.9	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari 76 orang responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai terdiri dari 51 orang karyawan laki-laki yang memiliki persentase (67.1%) dan 26 orang karyawan perempuan yang memiliki persentase (32.9%).

b. Berdasarkan Usia

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	25	32.9	32.9	32.9
25-35 tahun	49	64.5	64.5	97.4
>35 tahun	2	2.6	2.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari 76 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia <25 tahun sebanyak 25 orang karyawan (32.9%), 25-35 tahun sebanyak 49 orang karyawan (64.5%), dan >35 tahun sebanyak 2 orang karyawan (2.6%).

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	21	27.6	27.6	27.6
D3	18	23.7	23.7	51.3
S1	37	48.7	48.7	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yaitu pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 21 orang karyawan (27.6%), D3 sebanyak 18 orang karyawan (23.7%), S1 sebanyak 37 orang karyawan (44.6%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S1.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 tahun	38	50.0	50.0	50.0
5-10 tahun	36	47.4	47.4	97.4
>10 tahun	2	2.6	2.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah < 5 tahun sebanyak 38 orang karyawan (50.0%), 5-10 tahun sebanyak 36 orang karyawan (47.4%), dan > 10 tahun sebanyak 2 orang karyawan (2.6%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu :

a. Variabel Stres Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Stres Kerja) yang diringkas dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	48.7	38	50.0	1	1.3	0	0	0	0	76	100
2	37	48.7	35	46.1	4	5.3	0	0	0	0	76	100
3	44	57.9	25	32.9	7	9.2	0	0	0	0	76	100
4	33	43.4	36	47.4	7	9.2	0	0	0	0	76	100
5	46	60.5	23	30.3	7	9.2	0	0	0	0	76	100
6	36	47.4	36	47.4	4	5.3	0	0	0	0	76	100
7	38	50.0	26	34.2	12	15.8	0	0	0	0	76	100
8	35	46.1	39	51.3	2	2.6	0	0	0	0	76	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan merasa letih jika melakukan tugas pekerjaan yang terlalu banyak, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 38 orang karyawan dengan persentase sebesar 50.0%.

- 2) Jawaban responden tentang pernyataan khawatir jika pekerjaan yang dilakukan terjadi kesalahan karena desakan waktu, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase sebesar 48.7%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memperhatikan karyawannya di setiap pekerjaan yang dilakukan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang karyawan dengan persentase sebesar 57.9%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja sehingga saya merasa nyaman dalam suasana kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.4%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan terkait pekerjaan yang akan saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang karyawan dengan persentase sebesar 60.5%
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering stres, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.4% dan sebagian responden menjawab setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.4%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan mudah marah terhadap rekan kerja jika ada masalah dalam pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang karyawan dengan persentase sebesar 50.0%.

- 8) Jawaban responden tentang pernyataan sering tidak menguasai tugas yang baru diterima, lebih banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase sebesar 51.3%.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Kepuasan Kerja) yang diringkas dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	46.1	31	40.8	10	13.2	0	0	0	0	76	100
2	41	53.9	30	39.5	5	6.6	0	0	0	0	76	100
3	41	53.9	31	40.8	4	5.3	0	0	0	0	76	100
4	41	53.9	31	40.8	4	5.3	0	0	0	0	76	100
5	21	27.6	17	22.4	38	50.0	0	0	0	0	76	100
6	41	53.9	29	38.2	6	7.9	0	0	0	0	76	100
7	37	48.7	36	47.4	3	3.9	0	0	0	0	76	100
8	26	34.2	45	59.2	5	6.6	0	0	0	0	76	100
9	22	28.9	14	18.4	40	52.6	0	0	0	0	76	100
10	41	53.9	33	43.4	2	2.6	0	0	0	0	76	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase sebesar 46.1%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan bekerja keras merupakan salah satu motivasi dalam diri untuk mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang karyawan dengan persentase sebesar 53.9%.

- 3) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan mengawasi dengan melakukan inspeksi tempat karyawan melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang karyawan dengan persentase sebesar 53.9%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi kesalahan karyawan dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang karyawan dengan persentase sebesar 53.9%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan puas terhadap upah yang diterima dari perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 38 orang karyawan dengan persentase sebesar 50.0%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan upah yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang karyawan dengan persentase sebesar 53.9%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan merasa promosi dilaksanakan atas dasar kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase sebesar 48.7%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan merasa promosi sudah memperhatikan dasar penghargaan bagi karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang karyawan dengan persentase sebesar 59.2%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan rekan kerja membantu dalam berbagai macam pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 40 orang karyawan dengan persentase sebesar 52.6%.

10) Jawaban responden tentang pernyataan rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang karyawan dengan persentase sebesar 53.9%.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang diringkas dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	51.3	34	44.7	3	3.9	0	0	0	0	76	100
2	35	46.1	28	36.8	13	17.1	0	0	0	0	76	100
3	30	39.5	36	47.4	10	13.2	0	0	0	0	76	100
4	41	53.9	28	36.8	7	9.2	0	0	0	0	76	100
5	37	48.7	29	38.2	10	13.2	0	0	0	0	76	100
6	44	57.9	23	30.3	9	11.8	0	0	0	0	76	100
7	37	48.7	28	36.8	11	14.5	0	0	0	0	76	100
8	34	44.7	32	42.1	7	9.2	3	3.9	0	0	76	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase sebesar 51.3%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan melakukan koreksi setiap menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase sebesar 46.1%.

- 3) Jawaban responden tentang pernyataan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase sebesar 47.4%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang karyawan dengan persentase sebesar 53.9%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase sebesar 48.7%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang karyawan dengan persentase sebesar 57.9%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan bersikap dengan baik kepada atasan maupun rekan kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase sebesar 48.7%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang karyawan dengan persentase sebesar 44.7%.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

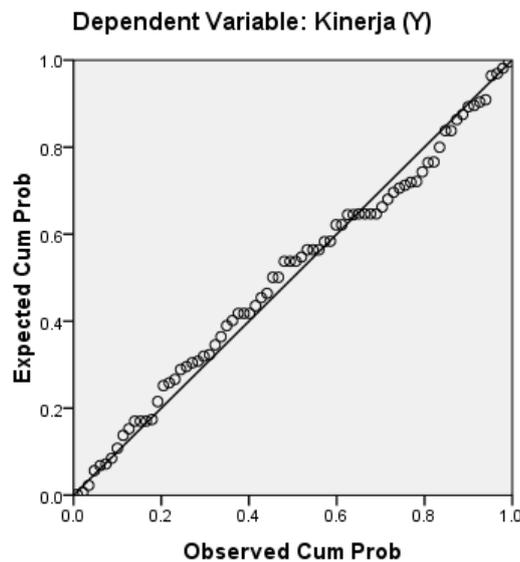
Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi

apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.069	3.781		.812	.420		
Stres Kerja (X1)	.353	.112	.302	3.153	.002	.738	1.355
Kepuasan Kerja (X2)	.449	.085	.507	5.296	.000	.738	1.355

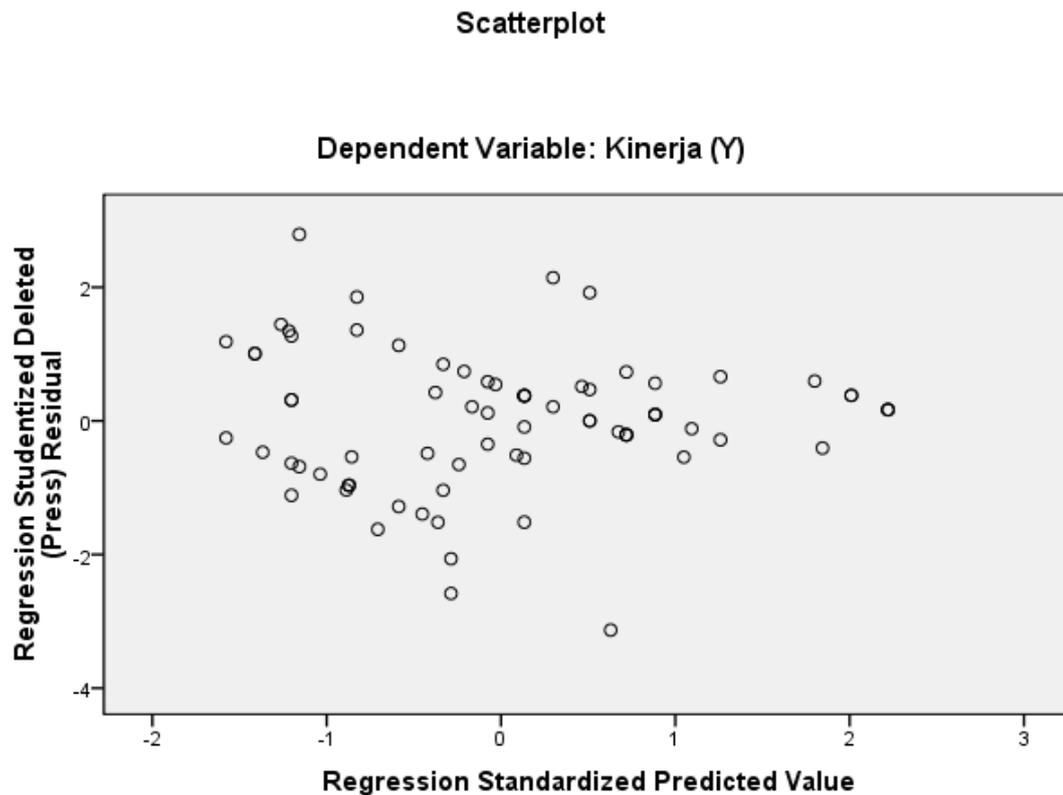
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV.10
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.069	3.781		.812	.420
Stres Kerja (X1)	.353	.112	.302	3.153	.002
Kepuasan Kerja (X2)	.449	.085	.507	5.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat :

$$\begin{aligned} a &= 3.069 \\ X1 &= 0,353 \\ X2 &= 0,449 \end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Stres Kerja dan Kepuasan Kerja) adalah :

$$Y = 3.069 + 0,353 X1 + 0,449 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Stres Kerja dan Kepuasan Kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). variabel X2 (Kepuasan Kerja) memiliki kontribusi relative yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan Uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r^2 = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.11
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.069	3.781		.812	.420
	Stres Kerja (X1)	.353	.112	.302	3.153	.002
	Kepuasan Kerja (X2)	.449	.085	.507	5.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

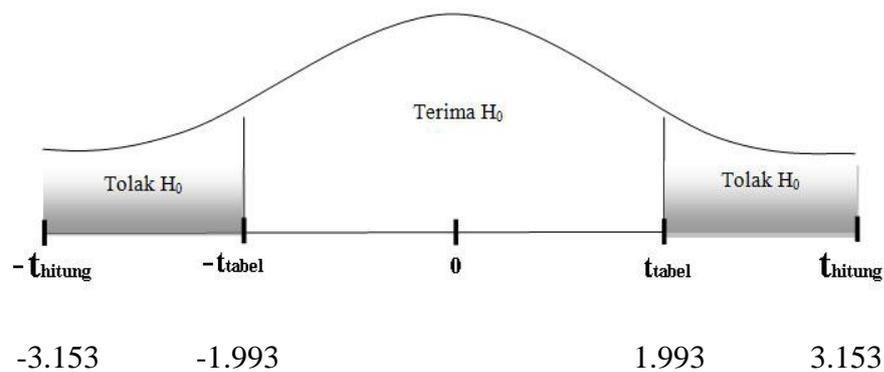
Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.153$$

$$t_{tabel} = 1.993$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.153 > 1.993$. Dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.12
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.069	3.781		.812	.420
Stres Kerja (X1)	.353	.112	.302	3.153	.002
Kepuasan Kerja (X2)	.449	.085	.507	5.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

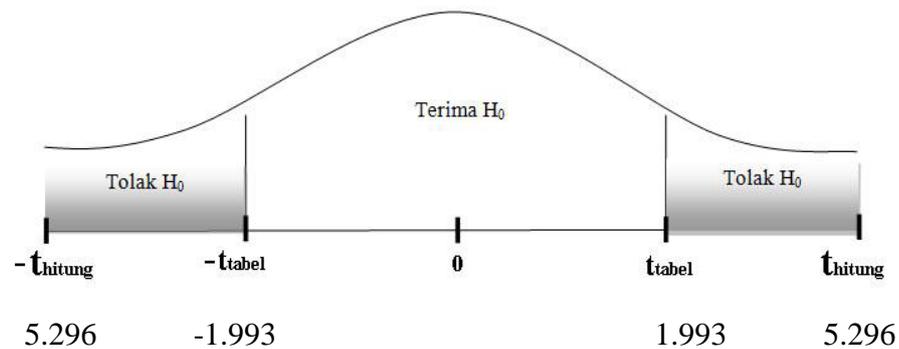
Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5.296$$

$$t_{tabel} = 1.993$$

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5.296 > 1.993$. Dari hasil data tersebut disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y).



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis

d. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.13
Uji F
ANOVA^b

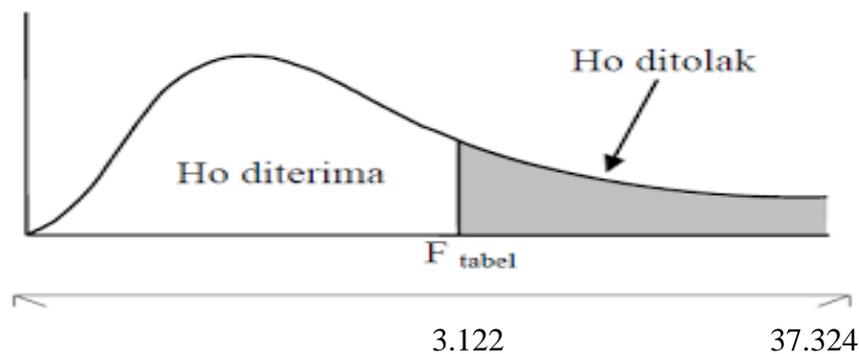
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	342.963	2	171.481	37.324	.000 ^a
Residual	335.392	73	4.594		
Total	678.355	75			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37.324 > 3.122$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 diterima (H_0 ditolak). Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.



Gambar IV.5
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

e. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinan yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.14
Koefisien Determinan (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.492	2.14346

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2019

Dari tabel diatas terlihat nilai R-Square adalah sebesar 0.506 atau sama dengan 50.6%, artinya bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja sebesar 50.6% dan sisanya sebesar 49.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,153) > t_{tabel} (1,993)$, dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai 3,153 lebih besar dari 1,993 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wartono (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, begitupun penelitian yang dilakukan Oemar (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan Massie (2018) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,296) > t_{tabel} (1,993)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 5,296 lebih besar dari 1,993 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Febriyana (2015) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, begitupun penelitian yang dilakukan Hakim (2012) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, serta penelitian yang dilakukan Murgianto (2009) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 37,324 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,122 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $37,324 \geq 3,122$, Nilai 37,324 lebih besar dari 3,122 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Wala (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, begitupun penelitian yang dilakukan Noor (2016) terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang juga dilakukan Dewi (2014) terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai R-Square adalah 0,506 atau 50,6% menunjukkan sebesar 50,6% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama.

BAB V

HASIL KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.
3. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai memperhatikan stres kerja karyawan dengan menyeimbangkan biaya operasional karyawan sesuai dengan intensitas pekerjaannya agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Sebaiknya PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menghadirkan sarana/prasarana serta benefit lainnya yang memadai demi menunjang kinerja karyawan.

3. Sebaiknya PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Binjai memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Hamdi, Asep Saepul, dan E. Bahrudin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Saprinal Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS.
- Juliandi, Azuar, Irfan, Saprinal Manurung, dan Bambang Satriawan. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Medan : Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjuni, Sukmawati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : CV Sah Media.
- Pilliangsani, Hiqmad Muharman. (2012). *A to Z Sukses Bisnis Rumahan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sujarweni, V Wiratna. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapanbelas. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, dan Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : CAPS.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Group.

Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan : FE-UMSU.

Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal :

Dewi, Chadek Novi Charisma. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Kerja Penjualan UD Surya Raditya Negara*. e-Journal. Vol. 2, Tahun 2014.

Febriyani, Wanda. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kabepe Chakra*. Vol. 2, No. 3, Desember 2015.

Hakim, Lukman. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Industri, No. 1, Tahun 2012.

Massie, Rachel Natalya. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Lt Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2, Tahun 2018.

Murgijanto, Edi. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga*. Vol. 2, No. 4, Desember 2009.

Noor, Nasyadizi Nilamsar. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya*. Jurnal EMBAS. Vol. 31, No. 1, Februari 2016.

Oemar, Usailan. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aet Daerah Kabupaten Musi Manyasin*. Vol. 2, No. 2, Agustus 2017.

Wala, Framelita. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado*. Jurnal EMBAS. Vol. 5, No. 2, September 2017.

Wartono, Tri. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Majalah Mother and Baby*. Jurnal Ilmiah, Vol. 4, No. 2, April 2017.