

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN  
KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**AMAN SIDAKKAL**  
**NPM: 1405160221**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : AMAN SIDAKKAL  
N.P.M : 1405160221  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
<del>05-03-2018</del>	BAB IV & V Diterima	/	
	Kuesioner	/	
	ABSTRAK	/	
	Hasil Uji Dari masing Variabel	/	
	TABEL DAN DAFTAR GAMBAR	/	
	Diperbaiki Disesuaikan Denjau Hasil	/	
21 2018 03	Ace ikut sidang Meja Baku	/	

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

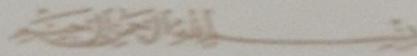
Medan, Maret 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDNY TANJUNG, S.E., M.Si



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MENYUTUSKAN

Nama : LARRY NIDANAL MUHAMMAD  
NPM : 1503001000000000  
Predik : MAGANIMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH SIKAP KERJA DAN KEMASAN KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDIDIKAN DAN BUDAYA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan ( ) Lulus dan ( ) Tidak Lulus setelah melalui pembahasan dan keputusan dalam sidang sidang pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*(Signature)*  
NEL ARIANTY, SE, MM  
*(Signature)*  
DODY SANDEN CHANDRA, SE, MM

*(Signature)*  
WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si



Ketua  
*(Signature)*  
H. JANTORI, SE, MM, M.Si

Panitia Ujian

Sekretaris  
*(Signature)*  
ADE GUNAWAN, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Aman Sidakkal  
NPM : 1A05160221  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP~~)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

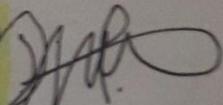
1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



  
Aman Sidakkal

NB:

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



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : AMAN SIDAKKAL  
NPM : 1405160221  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN  
BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA  
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

## ABSTRAK

**Aman Sidakkal. NPM. 1405160159. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 81 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (4,059) > t_{tabel} (2,017)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 4,059 lebih besar dari 2,017 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 pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,045) > t_{tabel} (2,017)$ , dengan taraf signifikan  $0,004 < 0,05$ . Nilai 3,045 lebih besar dari 2,017 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 pegawai. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 24,946 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $24,946 \geq 4,033$ , Nilai 24,946 lebih besar dari 4,033 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 pegawai.

**Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillahirrobil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagian salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan studi Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril dan materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Mangaraja Subandigon Harahap dan Ibunda Siti Awan yang tiada henti hentinya memberikan kasih sayang dan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkahnya.

2. Bapak H. Dr. Agussani, MAP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin S.E, M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen.
7. Bapak Willy Yusnandar, S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan waktunya yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu proses penyelesaian skripsi.
8. Bapak/Ibu dosen yang telah berjasa dan telah memberikan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di UMSU.
9. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh staff Bapak/Ibu pegawai Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara terimakasih atas bantuan dan bimbingannya selama penulis melakukan proposal skripsi.
11. Untuk teman seperjuangan terkhususnya untuk Yunita Sari Adelina yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga ALLAH SWT memberikan imbalan dan pahala nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis terima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan laporan magang ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalamu'alaikum. Wr.Wb*

Medan, Januari 2018

Penulis,

Aman Sidakkal

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I       PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	3
D. Batasan Masalah .....	4
E. Tujuan Penelitian.....	4
F. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II       LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2. Stres Kerja .....	7
a. Pengertian Stres Kerja.....	7
b. Penyebab Stres kerja .....	8
c. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	11
d. Indikator-Indikator Stres Kerja .....	12

3. Kepuasan Kerja .....	16
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	17
c. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	20
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	22
4. Kinerja Pegawai.....	25
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	25
b. Indikator Kinerja .....	26
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
B. Kerangka Konseptual .....	29
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	29
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	32
C. Penelitian Terdahulu .....	33
D. Hipotesis.....	35

### **BAB III      METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Definisi Operasional.....	36
1. Kinerja Karyawan ( Y ).....	36
2. Stres Kerja (X1) .....	37
3. Kepuasan Kerja.....	37
C. Tempat dan Waktu .....	38

D. Populasi dan Sampel .....	38
1. Populasi .....	38
2. Sampel .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Instrumen Penelitian .....	41
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Reliabilitas.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	46
1. Regresi Linier Berganda.....	46
2. Uji Asumsi Klasik .....	46
a. Uji Normalitas Data .....	46
b. Uji multikolinieritas .....	47
c. Uji Heteroskedastisitas .....	47
3. Uji Hipotesis.....	48
a. Uji t.....	48
b. Uji F .....	48
4. Koefisien Determinasi .....	49

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	51
1. Deskripsi Data .....	51
a. Variabel Kinerja pegawai (Y) .....	53
b. Variabel Stres kerja ( $X_1$ ) .....	54
c. Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) .....	55

2. Asumsi Klasik .....	55
a. Uji Normalitas .....	55
b. Uji Multikolinearitas .....	57
c. Uji Heteroskedastisitas .....	57
3. Regresi Linier Berganda.....	58
4. Uji Hipotesis .....	60
a. Uji t .....	60
b. Uji F .....	62
5. Koefisien Determinasi.....	63
B. Pembahasan .....	64
1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	64
2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	65
3. Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	65

## **BAB V            KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Indikator-Indikator Stres Kerja .....	14
Tabel II.2	Indikator Kepuasan Kerja .....	22
Tabel II.3	Indikator Kinerja .....	25
Tabel II.4	Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel III.1	Definisi Operasional Indikator Kinerja Karyawan .....	36
Tabel III.2	Definisi Operasional Indikator Stres Kerja.....	37
Tabel III.3	Definisi Operasional Indikator Kepuasan Kerja .....	37
Tabel III.4	Waktu Penelitian .....	38
Tabel III.5	Item item dan Skor .....	40
Tabel III.6	Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Stres Kerja) .....	42
Tabel III.7	Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X2 (Kepuasan kerja) .....	43
Tabel III.8	Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pegawai) .....	44
Tabel III.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....	45
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert .....	51
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel IV.5	Skor Angket untuk Variabel Kinerja pegawai (Y) .....	54
Tabel IV.6	Skor Angket untuk Variabel Stres kerja (X <sub>1</sub> ).....	54
Tabel IV.7	Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> ).....	57
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel IV.9	Hasil Regresi Linier Berganda.....	59

Tabel IV.10	Uji t Variabel X1 terhadap Y .....	60
Tabel IV.11	Uji t Variabel X2 terhadap Y .....	61
Tabel IV.12	Uji F .....	62
Tabel IV.13	Uji Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja .....	30
Gambar II.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
Gambar II.3 Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	32
Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data.....	56
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas.....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara adalah Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (dahulu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional), disingkat Perwakilan BKKBN, adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera. Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat dengan melaksanakan tugas pemerintahan dibidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara menimbulkan banyak hal yang harus dihadapi para pegawai dalam 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 pegawai disebut dengan stress kerja. Stres kerja yang dialami pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara diantaranya yang pertama yaitu pegawai mengalami stress kerja secara berkepanjangan dikarenakan sering menumpuknya tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai dengan deadline waktu yang sangat singkat, sementara pegawai membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

Tersebut. Beban kerja yang berlebihan seperti beberapa karyawan yang kerja di waktu jam selesai kerja agar pekerjaannya selesai dapat mengakibatkan stress yang berujung pada kinerja yang buruk dan juga rekan kerja yang kurang mendukung dalam mengerjakan pekerjaan di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara juga memicu terjadinya stress kerja pegawai. Pada kenyataannya stres kerja yang terjadi adalah stres kerja yang membawa dampak negatif, secara sederhana stress kerja diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Adapun reaksi negatif dari pegawai Perwakilan BKKBN yang mengalami stress didalam pekerjaannya yaitu cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreatifitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan (bagi yang merokok), menunda dan menghindari pekerjaan. Kondisi ini akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi tampilan kerja dari seorang pegawai yaitu kepuasan kerja. 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 pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai di kantor ini dan tingkat kepuasan yang dirasakan para pegawai ini akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara

jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Sedangkan Kinerja pegawai yang baik dalam Kantor Perwakilan BKKBN ini dapat membantu Kantor Perwakilan BKKBN ini untuk memperoleh keuntungan dan sebaliknya bila kinerja pegawai di Kantor ini tidak baik atau menurun dapat merugikan Kantor tersebut. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Menurut Vethzal Rivai (2009:548), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara”.

## **B. Identifikasi masalah**

1. Adanya keterbatasan waktu ( deadline ) untuk mengerjakan pekerjaan yang berujung pada stress kerja pegawai.
2. Adanya beban kerja yang berlebihan seperti beberapa karyawan yang kerja di waktu jam selesai kerja agar pekerjaannya selesai mengakibatkan stress yang berujung pada kinerja yang buruk.
3. Adanya rekan kerja yang kurang mendukung dalam mengerjakan pekerjaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara ?

### **D. Batasan Masalah**

Agar masalah tidak berkembang luas, dan keterbatasan waktu serta ilmu pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya membahas dan meneliti tentang variabel stress kerja dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dengan responden penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapapun.

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan perpustakaan serta sebagai refrensi untuk penelitian selanjutnya dan dikembangkan lebih luas dan mendalam.

### **b. Manfaat Praktis**

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.

### **c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pembuatan program khususnya variable stress kerja, kepuasan kerjan dan kinerja karyawan/ pegawai pada perusahaan/ perkantoran lainnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4), Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari men power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Menurut Sofyandi, **Manajemen sumber daya manusia** adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien Sofyandi (2009:6).

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala- gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental ( Handoko, T. Hani, 2014 : 200 ).

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya ( Siagian, Sondang P,

2010 : 300 ). 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 (Michael et. al, 2009: 266).

### **b. Penyebab Stres kerja**

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

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi pegawai. Sebagai contoh, seseorang pegawai akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seseorang pegawai lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimana pun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para pegawai. Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervise yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

7. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan/ pegawai
11. Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan atau instansi. Penyebab-penyebab stres “off-the-job” antara lain:

1. Kekuatiran financial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah phisik
4. Masalah-masalah perkawinan (missal,penceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian anak saudara.

( Handoko, T. Hani, 2014 : 200 )

Menurut Hasibuan (2009, 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
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Berikut penjelasannya di bawah ini :

- 1) Banyak tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan apabila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar. Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan. Terdapat dua tipe umum dalam konflik peran yaitu (a) konflik peran ontarsender, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadap yang tidak sesuai (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan didua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternative.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah. Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan yang apa telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-bainya. Akan tetapi, bila karyawan

merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

### **c. Cara Mengatasi Stres Kerja**

Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, ada tiga pola dalam mengatasi stres tersebut yaitu :

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 patologis, 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 keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

#### **d. Indikator-Indikator Stres Kerja**

Indikator-indikator stres kerja seorang menurut Handoko (2008, hal. 201) adalah sebagai berikut :

**Tabel II.1**

No	Indikator-indikator stres kerja	Penjelasan
1	Beban kerja yang berlebihan	Beban kerja yang berlebihan: 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 pegawai
2	Tekanan atau desakan waktu	Tekanan atau desakan waktu: 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	Kualitas Supervisor yang kurang pandai: seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekalian mempertanggung jawabkan supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberpengarahan atau intruksi yang baik secara benar.
4	Iklm kerja yang kurang baik	Iklm kerja yang kurang baik: iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang beradan diinstansi dirasa nyaman, tenang, bebasa dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut, iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis.
5	Wewenang yang tidak	Wewenang yang tidak mencukupi

	mencukupi tanggung jawab	tanggung jawab: 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	Kemerduan perana (role ambiguity)	Kemerduan perana (role ambiguity) agar menghasilkan performan yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka, saat tidak ada kepastian tentang defenisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaan akan timbul ambiguista peran.
7	Frustasi	Frustasi: dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor-faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah keterlambatannya promosi, ketidak jelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf,

		ketidakpuasan gaji yang diterima.
8	Konflik peran	Konflik peran: 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.
9	Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan karyawan	Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan karyawan: situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi.
10	Berbagai bentuk perubahan	Berbagai bentuk perubahan: khususnya

		<p>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.</p>
--	--	---

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepuasan kerja diantaranya menurut Husain Umar ( 2008 : 213 ) Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Richard, Robert dan Gordon (2012:312) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu

sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko T. Hani, 2014 : 193).

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Edy Sutrisno (2014 : 77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

1. Faktor Individu, 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 Edy Sutrisno (2014 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

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 Intrinsik 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. Komunikasi yang lancar antarkaryawan 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.

Edy Sutrisno (2014: 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (1950) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

#### 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.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **c. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Terdapat banyak teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Teori 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 (Expectancy Theory)

Berikut ini merupakan penjelasan dari tiga teori diatas:

- 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 tidak puas, tergantung ada tidaknya keadilan (Equity) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan. Hasil adalah suatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, 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 satisfiers 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 (Exceptancy theory)

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

## **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 Mangkunegara (2013, hal. 126), indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal, yaitu:

**Tabel II.2**

No	indikator kepuasan kerja	Penjelasan
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 pekerjaan-pekerjaan 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

		<p>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 pengharapkannya. Apabila sistem upah diperlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.</p>
4	Promosi	<p>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.</p>
5	Rekan Kerja	<p>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</p>

		<p>pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.</p>
--	--	--

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 196) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Dengan kinerja

yang baik tentu akan menguntungkan kedua belah pihak baik pegawai ataupun perusahaan. Karena apabila hal demikian itu tercapai maka keharmonisan akan tercipta.

Menurut Robbins dalam Reza Amelia (2013, hal. 2) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Taurisa dan Ratnawati (2012, hal. 172) menyatakan :

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai , maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai serta berapa banyak pegawai memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

### **b. Indikator Kinerja**

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

**Tabel II.3**

No	Indikator Kinerja	Penjelasan
1	Kuantitas hasil kerja	Kuantitas hasil kerja yaitu meliputi jumlah

		produksi kegiatan yang dihasilkan.
2	Kualitas hasil kerja	Kualitas hasil kerja yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

### c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi sesuai yang diinginkan. Berikut pendapat menurut beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai .

Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa :

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

a.  $\text{Humas Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$

b.  $\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$

c.  $\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$ .

Adapun pendapat lain menurut Mathis dan Jackson dalam Reza Amelia (2013, hal. 3) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, yang termasuk kemampuan individual adalah :

- a. Bakat
- b. Minat
- c. Faktor kepribadian

2. Tingkat usaha yang dicurahkan, komponennya berupa :

- a. Motivasi
- b. Etika kerja
- c. Kehadiran
- d. Rancangan tugas

3. Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu :

- a. Pelatihan dan pengembangan
- b. Peralatan dan teknologi
- c. Standar Kinerja
- d. Manajemen dan rekan kerja

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik pegawai maupun perusahaan dan diantaranya yaitu tingkat keterampilan, kompetensi dan komitmen pegawai , dukungan yang diberikan oleh atasan maupun sesama pegawai , sistem pengelolaan dan penanganan komunikasi, sistem kerja dan fasilitas yang diberikan, lingkungan internal dan eksternal serta budaya kerja serta kebiasaan dalam aktivitas kerja perusahaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu :

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

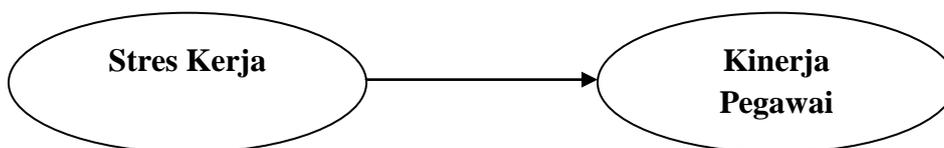
Stephen P Robbins-A.Judge (2008:377) dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah. Bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus menerus dalam periode lama dapat menurunkan kinerja pegawai dan dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Meskipun stres bisa bermanfaat bagi kinerja seseorang pegawai.

Menurut Siagian (2009,hal.30) mengemukakan bahwa stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan Veithzal (2008,hal.517) mengemukakan bahwa “stress kerja berpengaruh pada kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”. Semakin baik pengelolaan stress kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Pada kenyataannya Stres dapat bersifat membantu, meningkatkan, menyenangkan (eustress) dan dapat juga bersifat merusak, mengancam, mencemaskan (Dysress) (Munandar, 2008 : 375), sehingga stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja. Memang Stres

pada tingkat tinggi (Hyperstress) akan berpengaruh pada kinerja, tetapi kinerja akan menurun sebagai akibat stres yang mengganggu pelaksanaan kinerja mereka.

Dalam Engko (2008) peneliti yang lain menyatakan bahwa kinerja dibedakan menjadi dua bagian yaitu In role dan exta role performance dimana in role performance adalah kinerja yang mempengaruhi (antecedent) kepuasan kerja sedangkan exta role performance adalah kinerja yang dipengaruhi (consequence) oleh kepuasan kerja. Karena itu pendapat peneliti terdahulu yang menyatakan apakah kepuasan kerja dipengaruhi karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

Stress 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.



**Gambar II.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

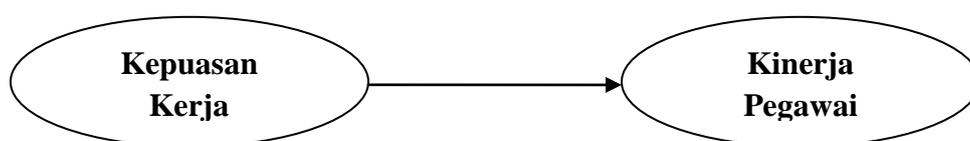
## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Ada beberapa peneliti yang 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.

Dalam Engko (2008) peneliti yang lain menyatakan bahwa kinerja dibedakan menjadi dua bagian yaitu In role dan extra role performance dimana in role performance adalah kinerja yang mempengaruhi (antecedent) kepuasan kerja sedangkan extra role performance adalah kinerja yang dipengaruhi (consequence) oleh kepuasan kerja. Karena itu pendapat peneliti terdahulu yang menyatakan apakah kepuasan kerja dipengaruhi atau mempengaruhi kinerja semuanya dianggap benar tergantung dari kinerja mana yang menjadi variable atau dapat dikatakan pula bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja.

Robbins- A Judge (2008:113) yang menyatakan bahwa : Pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif, meskipun sulit untuk mengatakan hubungan sebab akibat tersebut. Akan tetapi beberapa peneliti percaya bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebuah mitos manajemen. Tetapi, sebuah tinjauan 100 peneliti memunculkan korelasi yang cukup kuat. Ketika kita pindah dari tingkat individual ke tingkat organisasi, kita juga menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana diatas maka dapat diajukan hipotesis : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

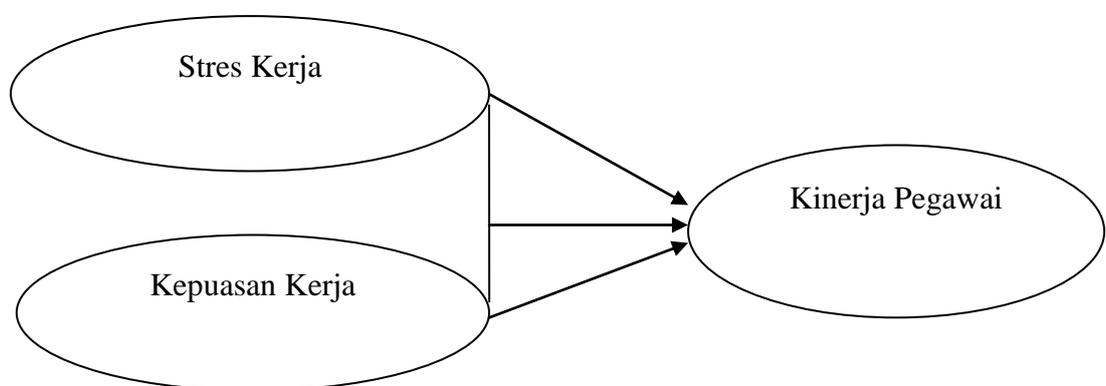


**Gambar II.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Stress 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 sumber stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



**Gambar II.3 Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut :

**Table II.4**

#### **Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian/Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung , oleh Helmi Haryanto, dari Universitas Komputer Indonesia Bandung (2011)	Metode analisis jalur, korelasi Pearson dan koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji F dan T.	- Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja - Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Medical Representatif Kota Kudus, oleh Dhini Rama Dhania, dari Universitas	Metode Regresi, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, serta	- Tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja artinya semakin tinggi stres kerja kepuasan kerja yang

	Muria Kudus (2010)	uji hipotesis melalui uji F dan Uji T.	dirasakan dapat tinggi ataupun rendah dan sebaliknya.
--	--------------------	--	---

Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu :

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helmi Haryanto ( 2011 ) meneliti Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung, sementara penelitian sekarang yang saya lakukan meneliti tentang Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Helmi Haryanto menggunakan metode analisis jalur, korelasi Pearson dan koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji F dan T, sedangkan pada penelitian sekarang ini saya menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, analisis jalur, koefisien jalur dan uji koefisien determinasi.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhini Rama Dhania ( 2010 ) meneliti tentang pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja pada medical representatif Kota Kudus, sedangkan penelitian sekarang yang saya lakukan meneliti tentang Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan oleh Dhini Rama Dania menggunakan metode regresi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien

determinasi, serta uji hipotesis melalui uji F dan Uji T. sedangkan pada penelitian sekarang ini saya menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, analisis jalur, koefisien jalur dan uji koefisien determinasi.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja Pegawai.
3. Diduga bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja Pegawai.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Juliandi dkk (2013, hal. 90) mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variable dengan variabel pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas atau variabel terikat).

#### **B. Definisi Operasional**

Defenisi operasional dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standart dan persyaratan atribut yang disepakati.

**Tabel III.1**

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja
	Kuantitas kerja
	Keandalan kerja
	Sikap kerja

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

## 2. Stres Kerja (X1)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara 2013 hal.157)

**Tabel III.2**

### **Indikator Stres Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Stres Kerja	Beban kerja yang berlebihan
	Tekanan atau desakan waktu
	Kualitas supervisor yang kurang pandai
	Iklm kerja yang kurang baik
	Wewenang yang tidak mencukupi
	Frustasi
	Komplik peran
	Berbagai bentuk perubahan

Sumber: Soewondo dalam Wijono (2010, hal. 148)

## 3. Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

**Tabel III.3:**

### **Indikator Kepuasan Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kepuasan Kerja	Kerja
	Pengawasan
	Upah
	Promosi

	Rekan kerja
--	-------------

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 126)

### C. Tempat dan Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor BKKBN Provinsi Sumatera Utara di jalan Gunung Krakatau No. 110 Medan. Dan waktu penelitian dimulai dari tanggal 3 Januari sampai dengan selesai.

**Tabel III.4**

**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Jan 2018					Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra Riset	■																	
2	Pengajuan Judul		■																
3	Bimbingan proposal			■	■	■	■	■											
4	Seminar									■									
5	Revisi Proposal										■								
6	Pengesahan Proposal										■								
7	Bimbingan Skripsi												■	■					
8	Sidang Meja Hijau														■				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (Djarwanto dan Pangestu S, 1993:108). Adapun yang

akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 81 orang.

## 2. Sampel

Sampling atau sample menurut Mardalis (1989: 55) adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Tujuan penentuan sample ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi, suatu reduksi terhadap jumlah objek penelitian.

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah Random Sampling. Peneliti memperkirakan bahwa setiap sample dalam populasi berkedudukan sama dari segi-segi yang akan diteliti. Slovin dalam Umar (2008) menentukan ukuran sampel suatu populasi dengan formula.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{81}{1 + (81 \times 0.10^2)}$$

$$n = \frac{81}{1 + (81 \times 0.01)}$$

$n = 44.75$  orang pegawai digenapkan menjadi 45 orang pegawai

Keterangan :

$n$  = sampel;

$N$  = populasi;

$e$  = standard error

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

## E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview), adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Tanya jawab kepada para karyawan perusahaan maupun dengan pimpinan yang bertanggung jawab untuk membeberkan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.

2. Daftar pertanyaan (Questioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada para pegawai diobjek penelitian yaitu Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel III.5**

### Item-item dan skor

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
Kurang Setuju	3
-Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut pada perwakilan bkkbn Provinsi Sumatera Utara. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

## F. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Sugiyono (2003:182)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
- $(\sum x_1)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007:124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel III.6**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Stres Kerja)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,802	0,248	Valid
2	0,707	0,248	Valid
3	0,745	0,248	Valid
4	0,749	0,248	Valid
5	0,631	0,248	Valid
6	0,825	0,248	Valid
7	0,795	0,248	Valid
8	0,686	0,248	Valid
9	0,742	0,248	Valid
10	0,633	0,248	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Stres Kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan

demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.7**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan kerja)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,745	0,248	Valid
2	0,534	0,248	Valid
3	0,770	0,248	Valid
4	0,653	0,248	Valid
5	0,577	0,248	Valid
6	0,711	0,248	Valid
7	0,661	0,248	Valid
8	0,603	0,248	Valid
9	0,843	0,248	Valid
10	0,618	0,248	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r<sub>tabel</sub>. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.8**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,732	0,248	Valid
2	0,816	0,248	Valid
3	0,720	0,248	Valid
4	0,695	0,248	Valid
5	0,588	0,248	Valid
6	0,753	0,248	Valid
7	0,674	0,248	Valid
8	0,686	0,248	Valid
9	0,849	0,248	Valid
10	0,637	0,248	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r<sub>tabel</sub>. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai > 0,60, Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = Realibilitas Instrumen

$K$  = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir item

$\sigma_1^2$  = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$  maka realibilitas kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha  $> 0,60$  hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,763	Reliabel
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	0,725	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,721	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

### **1. Regresi Linier Berganda**

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal.277)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X<sub>1</sub> = Stress Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Menurut Singgih Santoso (2001) ketentuannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF nya  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2006, hal.79)

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variable dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho:  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen.

#### b. Uji F

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variable dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social*

Sciences (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical Package for Social Sciences (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 264)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah stres kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah kepuasan kerja, yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja pegawai. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 45 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1**

#### Skala Pengukuran Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel stres kerja, variabel kepuasan kerja) maupun variabel  $Y$  yaitu variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	46.7	46.7	46.7
Perempuan	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 21 orang (46,7%) laki-laki, 24 orang (53,3%) perempuan.

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 tahun	8	20.0	20.0	20.0
25-35 tahun	14	30.0	30.0	50.0
35-50 tahun	23	50.0	50.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 8 orang (20,0%) yang usianya 17-24 tahun, 14 orang (30,0%) yang usianya 25-35 tahun, serta 23 orang (50,0%) yang usianya 35-50 tahun.

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	SMA	12	26.7	26.7	26.7
	D1-D3	18	40.0	40.0	66.7
	S1-S2	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 12 orang (26,7%) yang pendidikannya SMA, 18 orang (40,0%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 15 orang (33,3%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

#### **a. Variabel Kinerja pegawai (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil data sebagai berikut:



1	24	53,33%	9	20,00%	9	20,00%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
2	24	53,33%	9	20,00%	9	20,00%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%
3	21	46,67%	7	15,56%	13	28,89%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
4	22	48,89%	7	15,56%	12	26,67%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
5	23	51,11%	9	20,00%	11	24,44%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
6	21	46,67%	9	20,00%	13	28,89%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
7	19	42,22%	10	22,22%	10	22,22%	6	13,33%	0	0,00%	45	100%
8	25	55,56%	8	17,78%	10	22,22%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
9	17	37,78%	8	17,78%	14	31,11%	6	13,33%	0	0,00%	45	100%
10	19	42,22%	11	24,44%	12	26,67%	3	6,67%	0	0,00%	45	100%

Sumber: data diolah (2018)

### c. Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**

### **Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ )**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	48,89%	9	20,00%	10	22,22%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
2	21	46,67%	9	20,00%	13	28,89%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
3	22	48,89%	7	15,56%	12	26,67%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
4	21	46,67%	8	17,78%	12	26,67%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%

5	22	48,89%	8	17,78%	13	28,89%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
6	21	46,67%	10	22,22%	12	26,67%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%
7	22	48,89%	8	17,78%	11	24,44%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
8	23	51,11%	9	20,00%	12	26,67%	1	2,22%	0	0,00%	45	100%
9	20	44,44%	9	20,00%	12	26,67%	4	8,89%	0	0,00%	45	100%
10	19	42,22%	12	26,67%	12	26,67%	2	4,44%	0	0,00%	45	100%

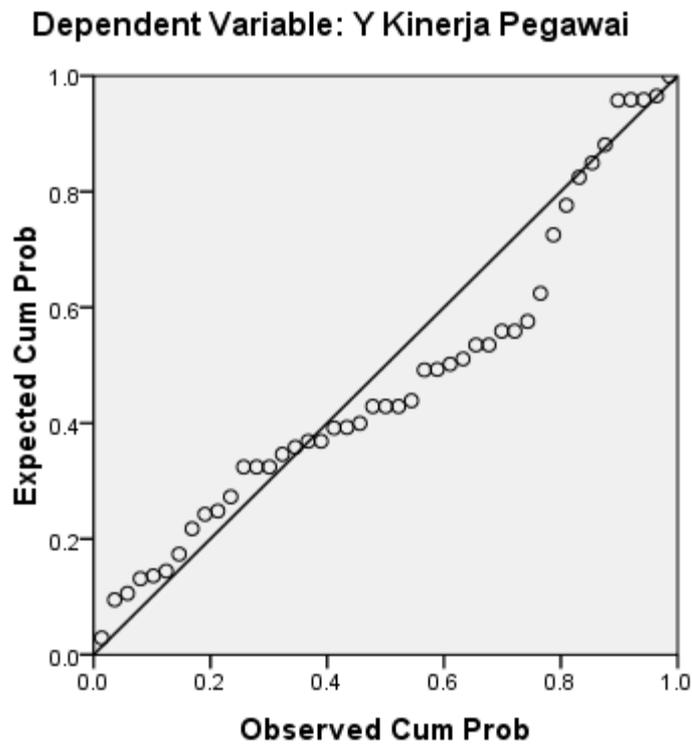
Sumber: data diolah (2018)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**

### **Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.014	4.365	2.752	.009			
	X1 Stres Kerja	.432	.106	.486	4.059	.000	.759	1.317
	X2 Kepuasan Kerja	.316	.104	.365	3.045	.004	.759	1.317

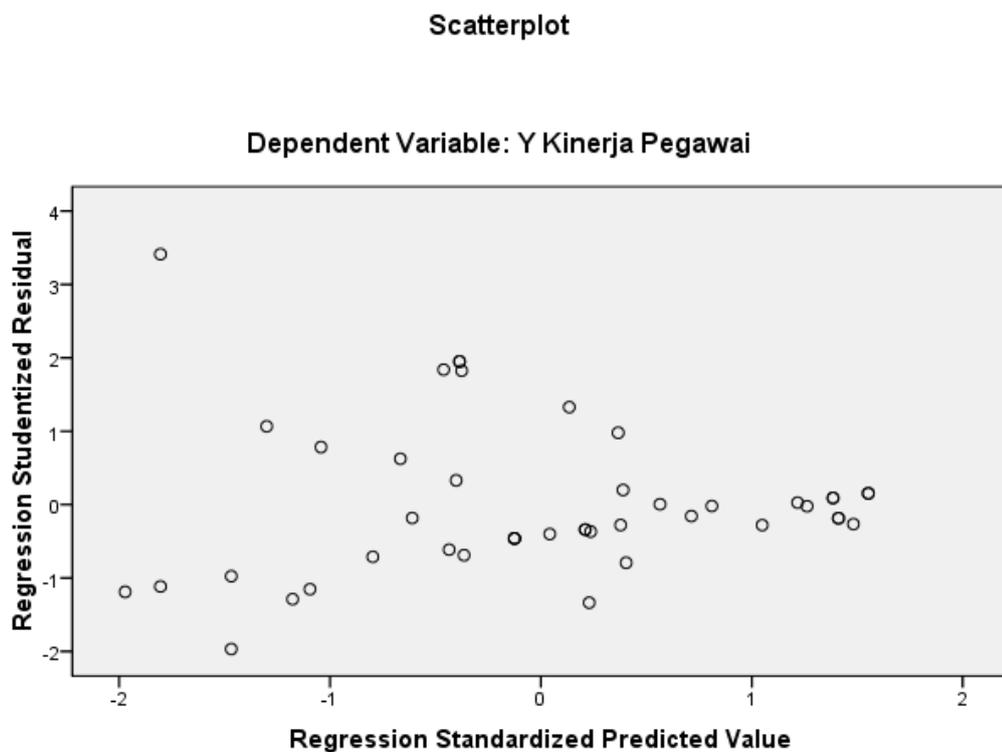
a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 0$ .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2**

### **Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.014	4.365		2.752	.009	
	X1 Stres Kerja	.432	.106	.486	4.059	.000	.759 1.317
	X2 Kepuasan Kerja	.316	.104	.365	3.045	.004	.759 1.317

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,014 + 0,432 X_1 + 0,316 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Stres kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Koefisien stres kerja memberikan nilai sebesar 0,432 yang berarti bahwa semakin baik stres kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- c. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,316 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Stres kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

**Tabel IV.10**

**Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**

Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.014	4.365		2.752	.009		
	X1 Stres Kerja	.432	.106	.486	4.059	.000	.759	1.317
	X2 Kepuasan Kerja	.316	.104	.365	3.045	.004	.759	1.317

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 4,059$$

$$t_{tabel} = 2,017$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung}$  (4,059) >  $t_{tabel}$  (2,017), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 4,059 lebih besar dari 2,017 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 pegawai.

## **2). Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

**Tabel IV.11**

**Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.014	4.365		2.752	.009		
	X1 Stres Kerja	.432	.106	.486	4.059	.000	.759	1.317
	X2 Kepuasan Kerja	.316	.104	.365	3.045	.004	.759	1.317

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,045$$

$$t_{tabel} = 2,017$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,045) > t_{tabel} (2,017)$ , dengan taraf signifikan  $0,004 < 0,05$ . Nilai 3,045 lebih besar dari 2,017 menunjukkan  $t_{hitung}$

lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ . 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 pegawai.

**b. Uji F**

**Tabel IV.12**

**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	872.616	2	436.308	24.946	.000 <sup>a</sup>
	Residual	734.584	42	17.490		
	Total	1607.200	44			

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{\text{hitung}} = 24,946$$

$$F_{\text{tabel}} = 4,033$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 24,946 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  yakni  $24,946 \geq 4,033$ , Nilai 24,946 lebih besar

dari 4,033 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 pegawai.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.13**

### Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.521	4.18212	2.253

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,543. Hal ini berarti 54,3% variasi variabel kinerja pegawai (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **4. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (4,059) > t_{tabel} (2,017)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 4,059 lebih besar dari 2,017 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 pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imdah Rustrinawati (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja”.

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

## **5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} (3,045) > t_{tabel} (2,017)$ , dengan taraf signifikan  $0,004 < 0,05$ . Nilai 3,045 lebih besar dari 2,017 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 pegawai.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Edi Mugijanto (2009), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Ance You (2013), “menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) “menyatakan bahwa signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ),

artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara nyata.

## **6. Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 24,946 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  4,033 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $24,946 \geq 4,033$ , Nilai 24,946 lebih besar dari 4,033 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 pegawai.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila stres kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,543 atau 54,3% menunjukkan sekitar 54,3% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) dan sisanya 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 pegawai (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja pegawai (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersamaan

atau dengan kata lain, jika stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.
2. Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.
3. Jika stres kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara memperhatikan stres kerja pegawai agar kinerja pegawai meningkat.
2. Sebaiknya Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan *reward*, serta memberikan pelatihan secara periodik atau berkala.

3. Sebaiknya Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja sehingga pegawai semakin meningkatkan kinerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Reza. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Vol. 1 No 1. h. 1-18.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Azuar Juliandi dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Ciptapustaka Media Perintis
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, P Anwar 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan : Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Roshyid*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sido Muncul. Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Veithzal, Rivai 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.