

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

MUAMMAR HUSEIN
1305160051

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

MUAMMAR HUSEIN, 1305160051, Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan menggunakan seluruh jumlah populasi.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan uji determinasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} -4,390 < t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 9,310 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan Uji F_{hitung} sebesar 51,775 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan..

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ibunda Ramlah Lubis dan Ayahanda Alm. Mhd. Zein Hsb yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani SE, MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset.
8. Dan kepada teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017
Penulis

MUAMMAR HUSEIN
1305160051

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Stres Kerja.....	8
a. Pengertian Stres Kerja	8
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja.....	9
c. Strategi Manajemen Stres Kerja	11
d. Indikator Stres Kerja.....	15
2. Kepuasan Kerja	16
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	17
c. Manfaat Kepuasan Kerja	21
d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	22

3. Kinerja Karyawan	23
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
b. Tujuan Penilaian Kinerja	24
c. Pengukuran Kinerja	25
d. Peningkatan Kinerja Karyawan	26
e. Indikator Kinerja.....	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Operasional Variabel.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Deskripsi Data	46
2. Karakteristik Responden	46
3. Deskripsi Hasil Penelitian	48
4. Analisis Data	54
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66

B. Saran	67
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Stres Kerja	33
Tabel III.2	Indikator Kepuasan Kerja	34
Tabel III.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	34
Tabel III.4	Rincian Waktu Penelitian.....	35
Tabel III.5	Pengukuran Skala Likert	37
Tabel III.6	Validitas Stres Kerja	38
Tabel III.7	Validitas Kepuasan Kerja.....	39
Tabel III.8	Validitas Kinerja Karyawan.....	39
Tabel III.9	Reliabilitas Instrumen	40
Tabel IV.1	Skala Likert.....	46
Tabel IV.2	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin	47
Tabel IV.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.5	Skor Angket Stres Kerja	49
Tabel IV.6	Skor Angket Kepuasan Kerja	51
Tabel IV.7	Skor Angket Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.8	Uji Multikolinieritas	56
Tabel IV.9	Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel IV.10	Uji t	59
Tabel IV.11	Uji F.....	60
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi	61
Tabel IV.13	Koefisien Korelasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar IV.1 Grafik Histrogram	55
Gambar IV.2 P-Plot.....	55
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	57
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	71
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis	73
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan output yang kurang maksimal. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja karyawan yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dimana kinerja pegawai merupakan suatu catatan hasil yang diproduksi atau yang dihasilkan atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Dimana bila tingkat stress kerja meningkat juga akan berdampak dengan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Selain tingkat stress kerja, kepuasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dirasakan menyenangkan dan mencintai atas pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan oleh sikap, moral kerja, kedisiplinan dan juga dari tingkat kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan, maupun dari luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh ruang lingkup pekerjaan, disiplin kerja, hubungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan.

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam memberikan kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan karyawan belum mempertimbangkan keinginan dari karyawan, dimana pekerjaan karyawan yang kurang sesuai dengan pemberian upah yang selama ini berjalan, seperti halnya mengenai pemberian upah lembur kerja yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, dimana karyawan yang merasakan beban pekerjaan yang bertambah tidak sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu juga dari sisi tingkat stres karyawan yang cukup tinggi, hal ini terbukti dengan masih banyaknya keluhan dari karyawan yang merasakan pekerjaan yang terlalu banyak yang harus selesai dengan tepat waktu yang menyebabkan karyawan merasa stres sehingga kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang kurang optimal, hal ini terbukti dengan beberapa karyawan yang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Chadek Novi Charisma Dewi (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kepuasan kerja dan stress kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti

dengan mengangkat judul "**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**".

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa pekerjaan karyawan yang kurang sesuai dengan pemberian upah yang selama ini berjalan, seperti halnya mengenai ketidakpuasan dari beberapa karyawan atas pemberian upah mengenai waktu kerja yang melebihi dari batas yang telah ditetapkan.
2. Masih ada beberapa karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, sehingga kinerja karyawan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja.
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan beberapa karyawan yang selesai tidak tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis,

Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kinerja karyawan

- b. Manfaat praktis,

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan terhadap peningkatan sumber daya manusia pada karyawan perusahaan

c. Manfaat akademis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Menurut Anoraga (2009 hal. 108) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres.

Menurut Fahmi (2013 hal. 256) menyatakan bahwa stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut Rivai (2011 hal. 516) menyatakan bahwa stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang

terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 157) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (2008 hal. 193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisor yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 7) Berbagai bentuk perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2008 hal. 370) ada tiga kategori potensi pemicu stres (*stressor*) yaitu:

1) Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

- a) Selain mempengaruhi disain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b) Ketidakpastian politik juga merupakan suatu pemicu stres diantara karyawan masyarakat, dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi karyawan.
- c) Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2) Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu :

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi,

keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

- b) Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
- c) Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3) Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

c. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif.

Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Menurut Munandar (2009 hal. 45-47) secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial :

1) Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dapat dikembangkan secara pribadi atau secara individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif

Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara time out atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

b) Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi,

karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c) Melakukan diet dan fitness

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim

impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

- b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
- c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi.

3) Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres

kerja (Munandar, 2009 hal. 78). Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh (Munandar, 2009 hal. 79). karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluh kesahnya.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Rivai (2011, hal. 309) menyatakan bahwa indikator-indikator dari stress kerja adalah :

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-berubah, sedih, mudah menangis dan depresi.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata.

Sedangkan Indikator-indikator dari stress kerja menurut Robbins (2008 hal. 796-797) yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2012 hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan Handoko (2008 hal. 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif

hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan karyawan, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut As'ad (2008 hal. 114) sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk Maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2) Keamanan Kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3) Gaji.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan.

4) Manajemen Kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyaluran, kantin, dan tempat parkir.

6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi yang tinggi.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Anoraga (2009 hal. 82) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1) Faktor hubungan antar karyawan antara lain:

a) Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

b) Faktor psikis dan kondisi kerja

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan mengenai ketrampilan tertentu serta kebanggaan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan.

c) Hubungan sosial diantara karyawan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.

- d) Sugesti dari teman sekerja
Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.
 - e) Emosi dan situasi kerja
Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang.
- 2) Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:
- a) Sikap
Sikap adalah cara kerja karyawan dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.
 - b) Umur
Dinyatakan bahwa ada hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan umur seseorang pada umur diantara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.
 - c) Jenis kelamin
Perbedaan jenis kelamin diyakini sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pria bekerja dengan mengandalkan logika, sedangkan wanita terkadang lebih menggunakan perasaan.
- 3) Faktor-faktor luar (*ekstern*) dalam kepuasan kerja yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:

a) Keadaan keluarga karyawan

Keluarga juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seorang karyawan dengan keluarga yang bahagia memberi dampak yang baik pula ketika ia memulai bekerja tanpa beban.

b) Rekreasi

Rekreasi juga menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Dan kemudian dibutuhkan untuk menghindari kejenuhan karyawan setelah sekian lama berada dalam tekanan kondisi kerja.

c) Pendidikan

Seseorang dengan pendidikan yang tinggi dipandang lebih oleh orang di lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjanya.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2008 hal. 159) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mampu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Triton (2008, hal.165) meliputi :

1) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2) Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.

3) Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4) Kepenyeliaan (*supervisi*)

Kepenyeliaan merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

5) Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Fungsi pekerjaan atau kegiatan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern.

Menurut Tika (2007 hal.121) menyatakan bahwa : “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.67) menyatakan bahwa: “Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun

kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2012 hal.80) mendefinisikan Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011 hal.115) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan :

- 1) Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
- 2) Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
- 3) Kemungkinan penempatan karyawan agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
- 4) Kemungkinan peninjauan kembali gaji serta fasilitas lain yang diberikan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

Sedangkan manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik menurut Yuwono (2008 hal.29) adalah :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat

seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.

- 2) Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste)
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

c. Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011 hal.195) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Dessler (2008 hal.316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu

- 1) *Job Knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi dimilikinya untuk menyelesaikan pekerja.
- 2) *Reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan ,

- 3) *Availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan,
- 4) *Independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Menurut Rivai (2011 hal.23) bahwa : Pada dasarnya tujuan kinerja adalah kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi, perbaikan dalam waktu atau pengiriman

d. Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam mencapai kinerja karyawan merupakan suatu tujuan organisasi yang dicita-citakan. Pengawasan dilakukan terhadap kinerja karyawan nya agar atasan tidak kehilangan informasi tentang kinerja bawahannya, bila tidak diadakan pengawasan berarti atasan tidak dapat menilai kinerja bawahannya. Bila hal itu terjadi maka bisa jadi tujuan daripada organisasi tidak dapat dicapai.

Menurut Arsyad (2008 hal.65), ada beberapa langkah dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

- 1) Memberikan batasan pekerjaan karyawan, memberikan motivasi kepada karyawan bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan.

- 2) Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan karyawan terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
- 3) Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
- 4) Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja karyawan dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya.

Sedangkan menurut Septianto (2010 hal.25) mengemukakan kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila:

- 1) Mempunyai keahlian yang tinggi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja.
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung.
- 4) Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan di masa depan.

Menurut Mangkunegara (2012 hal.10) menyimpulkan evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Rivai (2011 hal. 287) terdapat enam indikator yang dapat digunakan yaitu:

- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti dollar, jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Hubungan interpersonal, tingkat dimana karyawan mengemukakan perasaan, harga diri, jasa baik, dan kerja sama antara rekan kerja dalam unit kerjanya.

Sedangkan Menurut Mankunegara (2012 hal. 69) yang menyatakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja baik dapat menghindari kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.
- 2) Kuantitas Kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja Sama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap dengan Kinerja Karyawan

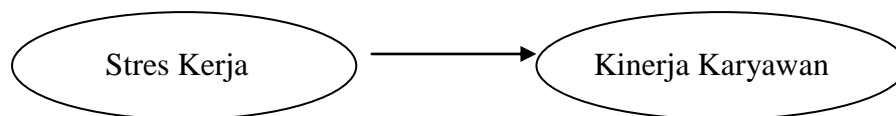
Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak dengan tingkat stress yang meningkat dan berdampak terhadap kesehatan (Fahmi, 2013 hal. 256).

Stres dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami keryawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2012 hal. 157).

Jika stres yang dialami terlalu besar, akan mampu mempengaruhi kinerja yang akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Apabila karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Nurhendra. 2007 hal. 6). Kinerja yang tidak baik disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya yaitu stres kerja. Sumber stres kerja sangat beragam dan reaksinyapun beragam pula.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stress

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PDAM Surabaya.



2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

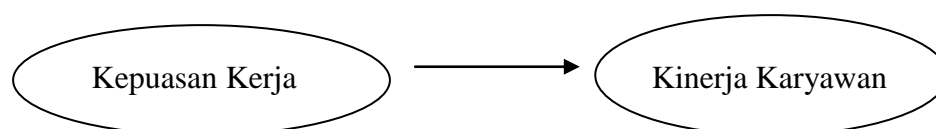
Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Kepuasan kerja dapat timbul dari rasa emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan. (Fitzgerald et al, 2007 hal. 11)

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik

lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Muhammad Rahmat (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

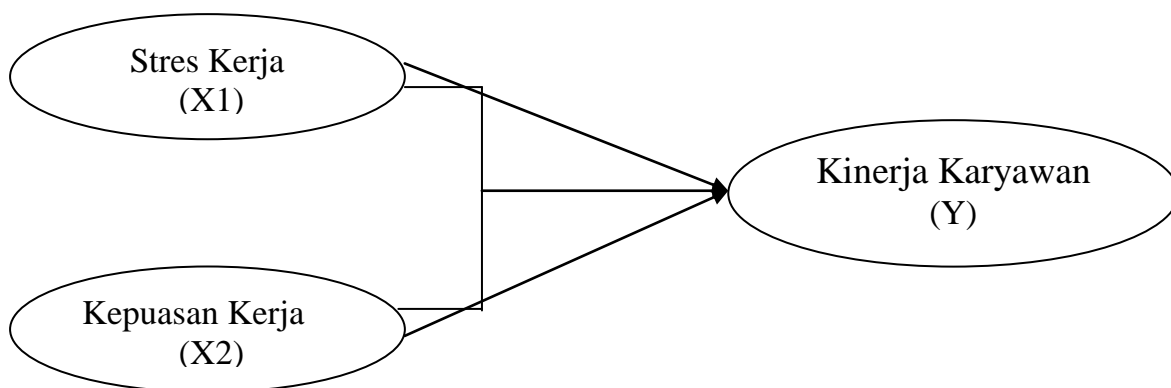


3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar II.1 Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal. 5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kepuasan kerja dan stress kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan stress kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Stres Kerja (X1)

Stres kerja adalah stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Robbins (2008 hal. 796-797) indikator untuk mengukur variabel stress kerja adalah:

Tabel III.1
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator
1.	Tuntutan tugas
2.	Tuntutan peran
3.	Tuntutan antar pribadi
4.	Struktur organisasi
5.	Kepemimpinan

Sumber : Robbins (2008 hal. 796-797)

b. Kepuasan Kerja (X₂)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang menyenangkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya yang dapat memberikan motivasi positif untuk prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut Triton PB (2008 hal. 165) indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah:

Tabel III.2
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Pekerjaan itu Sendiri
2.	Pembayaran
3.	Promosi
4.	Kepenyeliaan (supervisi)
5.	Rekan Kerja

Sumber : Triton PB (2008 hal. 165)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mankunegara (2012 hal. 69) indikator untuk mengukur kinerja adalah:

Tabel III.3
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Tanggung Jawab
4.	Kerja Sama
5.	Inisiatif

Sumber : Mankunegara (2012 hal. 69)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang beralamat di jalan Letjen Suprpto No. II Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan Oktober 2017

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun				Jul				Agust				Sept				Okt				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan judul	■																				
2	Pra Riset		■	■																		
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■													
4	Seminar Proposal								■													
5	Riset									■	■	■	■									
6	Penulisan Skripsi												■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■	■	
8	Sidang Meja Hijau																					■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hal. 215) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 39 karyawan tetap.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2013 hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2007 hal. 131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Sampel dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 39 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap bagian SDM Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2007 hal. 168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2007 hal. 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefesien korelasi X dan Y
N	= Banyaknya subjek penelitian
X	= Skor butir soal
Y	= Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2007 hal.170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X_1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,584	0,316	Valid
2.	0,719	0,316	Valid
3.	0,562	0,316	Valid
4.	0,627	0,316	Valid
5.	0,434	0,316	Valid
6	0,645	0,316	Valid
7	0,680	0,316	Valid
8	0,636	0,316	Valid
9	0,769	0,316	Valid
10	0,567	0,316	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,535	0,316	Valid
2.	0,662	0,316	Valid
3.	0,608	0,316	Valid
4.	0,579	0,316	Valid
5.	0,465	0,316	Valid
6	0,459	0,316	Valid
7	0,539	0,316	Valid
8	0,511	0,316	Valid
9	0,504	0,316	Valid
10	0,498	0,316	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,485	0,316	Valid
2.	0,622	0,316	Valid
3.	0,524	0,316	Valid
4.	0,676	0,316	Valid
5.	0,455	0,316	Valid
6	0,537	0,316	Valid
7	0,617	0,316	Valid
8	0,564	0,316	Valid
9	0,599	0,316	Valid
10	0,505	0,316	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (stres kerja dan kepuasan kerja kerja terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji

reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel III.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Stres Kerja (X_1)	0,818	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,724	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang stres kerja (variabel X_1) sebesar 0,818 (reliabel), Instrument kepuasan kerja (Variabel X_2) sebesar 0,724 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,755 (reliabel)

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak

(Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal.96).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Stres Kerja
X_2	= Kepuasan Kerja
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali. 2009, hal.

84).Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$x_1 \text{ ——— } y$$

1) Pengujian

Ho: $\beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

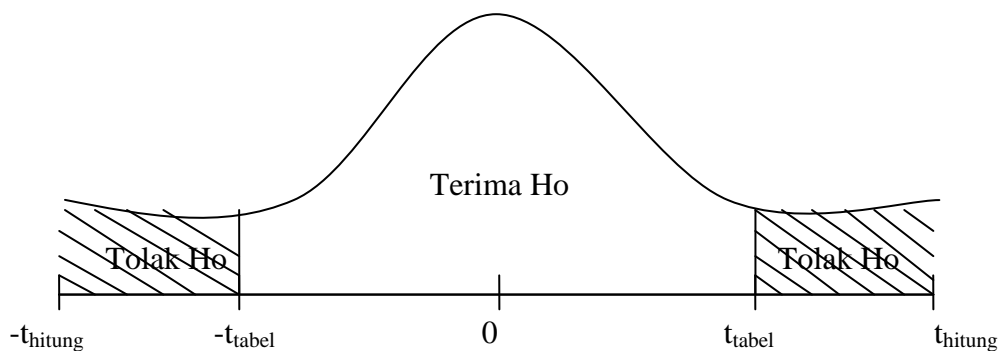
Ha: $\beta \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

1. Pengujian

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

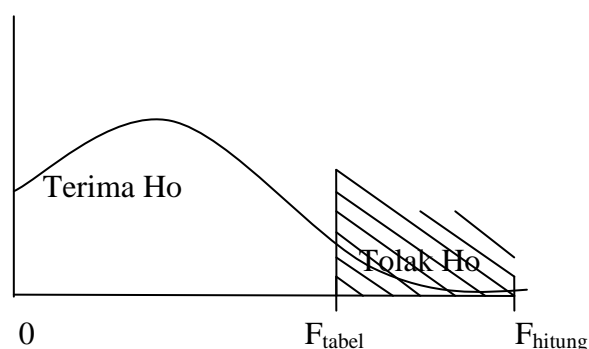
$H_a: \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu stres kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.
 R^2 = Korelasi $\sqrt{X_1 X_2 Y}$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 112).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah stres kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah kepuasan kerja, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 39 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung stres kerja (X_1) kepuasan kerja (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki –laki	26 orang	66,7 %
2	Perempuan	13 orang	33,3%
	Jumlah	39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 26 orang laki-laki (66,7%) dan perempuan sebanyak 13 orang (33,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	8 orang	20,5 %
2	31-40	18 orang	46,2 %
3	41-50	8 orang	20,5%
4	Diatas 51	5 orang	12,8%
	Jumlah	39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (46,2%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 orang (12,8%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	11 orang	28,2%
2	D-III	7 orang	18 %
3	Strata-1	17 orang	43,6 %
4	Strata-2	4 orang	10,2%
	Jumlah	39 orang	100%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 17 orang (43,6%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 4 orang (10,2%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai stres kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	46,2	19	48,7	2	5,1	0	0	0	0	39	100
2	18	46,2	18	46,2	3	7,7	0	0	0	0	39	100
3	24	61,5	14	35,9	1	2,6	0	0	0	0	39	100
4	21	53,8	17	43,6	1	2,6	0	0	0	0	39	100
5	14	35,9	20	51,3	5	12,8	0	0	0	0	39	100
6	18	46,2	21	53,8	0	0	0	0	0	0	39	100
7	22	56,4	17	43,6	0	0	0	0	0	0	39	100
8	18	46,2	20	51,3	1	2,6	0	0	0	0	39	100
9	17	43,6	21	53,8	1	2,6	0	0	0	0	39	100
10	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	39	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai target dan tuntutan tugas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,2%
3. Dari jawaban ketiga mengenai tuntutan pekerjaan tidak sesuai kemampuan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang selalu kejar target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai hubungan yang baik dengan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai suasana yang harmonis, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai tanggung jawab yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pekerjaan saya mendapatkan desakkan dari atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa stres kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	48,7	18	46,2	2	5,1	0	0	0	0	39	100
2	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	39	100
3	17	43,6	20	51,3	2	5,1	0	0	0	0	39	100
4	19	48,7	18	46,2	2	5,1	0	0	0	0	39	100
5	13	33,3	26	66,7	0	0	0	0	0	0	39	100
6	20	51,3	16	41	3	7,7	0	0	0	0	39	100
7	17	43,6	21	53,8	1	2,6	0	0	0	0	39	100
8	12	30,8	26	66,7	1	2,6	0	0	0	0	39	100
9	19	48,7	20	51,3	0	0	0	0	0	0	39	100
10	21	53,8	18	46,2	0	0	0	0	0	0	39	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan saya menarik dan menyenangkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian upah bagi pekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,7%
5. Dari jawaban kelima mengenai promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 66,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai keadilan dalam pemberian kebijakan promosi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai atasan selalu bersedia membantu jika mengalami kesulitan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai selalu diberi kebebasan oleh atasan berat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 66,7%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai hubungan dengan rekan sekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kepuasan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	53,8	16	41	2	5,1	0	0	0	0	39	100
2	21	53,8	16	41	2	5,1	0	0	0	0	39	100
3	23	59	15	38,5	1	2,6	0	0	0	0	39	100
4	14	35,9	22	56,4	3	7,7	0	0	0	0	39	100
5	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	39	100
6	17	43,6	21	53,8	1	2,6	0	0	0	0	39	100
7	20	51,3	16	41	3	7,7	0	0	0	0	39	100
8	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	39	100
9	20	51,3	18	46,2	1	2,6	0	0	0	0	39	100
10	25	59	14	35,9	0	0	0	0	0	0	39	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai hasil kerja karyawan sesuai dengan yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%

2. Dari jawaban kedua mengenai hasil kerja karyawan tidak boleh mengecewakan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
3. Dari jawaban ketiga mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai berani menerima resiko, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
7. Dari jawaban ketujuh terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai kreativitas yang tinggi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4. Analisis Data

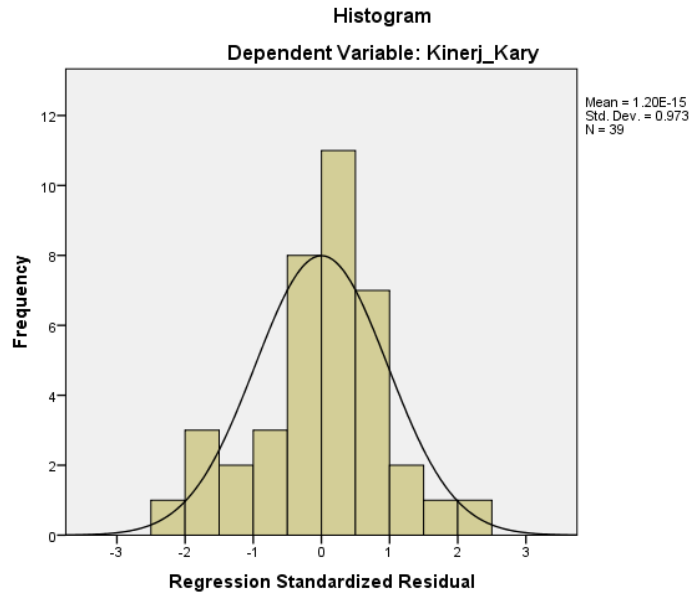
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

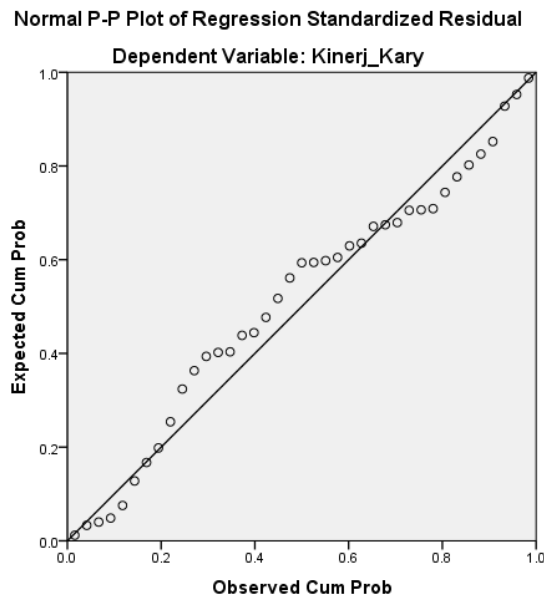
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data

menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.654	5.164		4.387	.000		
Stres_Kerj	-.336	.077	-.372	-4.390	.000	.999	1.001
Kepua_Kerj	.838	.090	.788	9.310	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

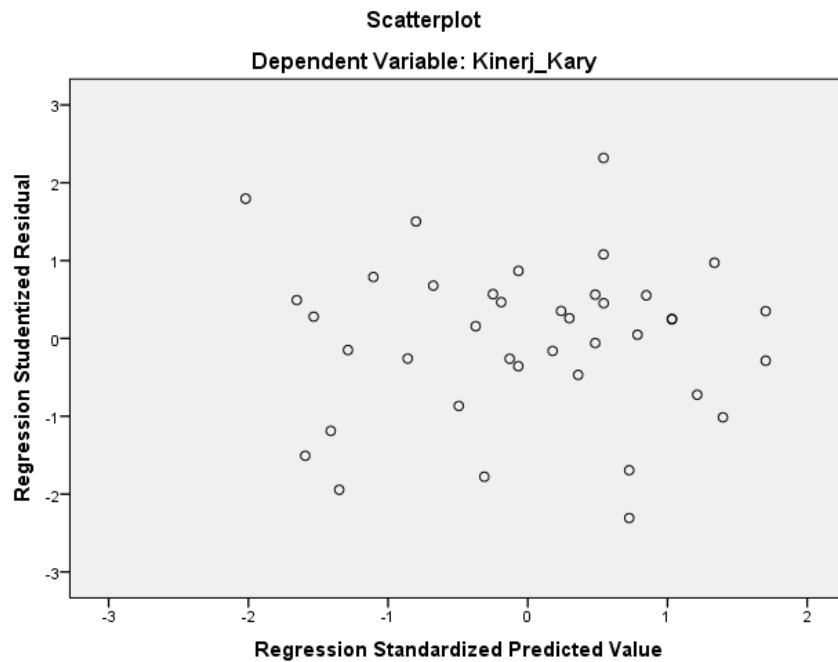
Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,999 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,001 lebih kecil dari 10.
2. Kepuasan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,999 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,001 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel stres kerja dan kepuasan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel IV.9
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.654	5.164		4.387	.000
Stres_Kerj	-.336	.077	-.372	-4.390	.000
Kepua_Kerj	.838	.090	.788	9.310	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,654 - 0,336 X_1 + 0,838 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 22,654 apabila variabel stres kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 22,654.
- 2) Nilai koefisien stres kerja (X_1) sebesar -0,336 menyatakan bahwa apabila stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -33,6%.
- 3) Nilai koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,838 menyatakan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 83,8% .

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.654	5.164		4.387	.000
Stres_Kerj	-.336	.077	-.372	-4.390	.000
Kepua_Kerj	.838	.090	.788	9.310	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel IV.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar -4,390 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar -1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} -4,390 < t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Kepuasan Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 9,310 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 9,310 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel

kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.108	2	143.554	51.775	.000 ^b
	Residual	99.815	36	2.773		
	Total	386.923	38			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Kepua_Kerj, Stres_Kerj
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel IV.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51,775 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,24, maka diperoleh F_{hitung} $51,775 > F_{tabel}$ 3,24 dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar

koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.728	1.66512

a. Predictors: (Constant), Kepua_Kerj, Stres_Kerj

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,742, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

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

$$D = 0,742 \times 100\%$$

$$D = 74,2\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 74,2% dipengaruhi oleh stres kerja, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 25,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.12 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu stres kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,742 atau 74,2% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut:

Tabel IV.13
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} -4,390 < t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika stres yang dialami terlalu besar, akan mampu mempengaruhi kinerja yang akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Apabila karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Nurhendra. 2007 hal. 6). Kinerja yang tidak baik disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya yaitu stres kerja. Sumber stres kerja sangat beragam dan reaksinya pun

beragam pula. Stres dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2012 hal. 157).

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat stres kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, apabila pegawai merasa tertekan maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PDAM Surabaya.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 9,310 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepuasan kerja dapat timbul dari rasa emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan. (Fitzgerald et al, 2007 hal. 11)

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa

puas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rahmat (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

3) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 51,775 > F_{tabel} 3,24$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,742 atau 74,2% dipengaruhi oleh stres kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 25,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dengan teori menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya

kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 39 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja (X_1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} -4,390 < t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepuasan kerja (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 9,310 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 51,775 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.
4. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,742 atau 74,2% yang artinya variasi dari kinerja karyawan (Y) dengan stres kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) menunjukkan bahwa pengaruh stres

kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 25,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari karyawannya. Dengan begitu, karyawan akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan, dimana pimpinan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan melakukan pemberian insentif yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
3. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi.(2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Arsyad. (2008). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- As'ad, Mohamad, (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Anggit Astianto. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7. 2014
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Chadek Novi Charisma Dewi. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 2 Tahun 2014.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta: Bandung.
- Fitzgerald, Jerry. et.al. (2007). *Fundamentals of Systems Analysis (2nded)*. New York: John Willey & Sons
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Martoyo, Susilo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE.
- Muhammad Rahmat. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 28 No. 1 November 2015
- Munandar Utami. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta : Rineka Cipta

- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Septianto, Dwi. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siti Nurhendra. (2007). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Insan Media Psikologi. Semarang.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Tika, P. (2007). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi