

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT ARTINDO
GRAFIKA PRINTING, BEKASI**

**GRACE YULIANTI
8115072696**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN (S1)
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION
ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT ARTINDO
GRAFIKA PRINTING, BEKASI***

**GRACE YULIANTI
8115072696**



***This Undergraduate Thesis is Written as Part of Bachelor Degree in Education
Accomplishment***

***PROGRAM STUDY OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION (S-1)
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012***

ABSTRAK

GRACE YULIANTI. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT Artindo Grafika Printing, Bekasi. Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2012.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT Artindo Grafika Printing, Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kausalitas dan menggunakan data sekunder (kinerja) dan data primer (Kepuasan Kerja dan Stres Kerja). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acar proporsional dengan 44 responden sebagai sampel. Pengolahan data menggunakan program SPSS 17.0. Dari hasil uji F diketahui kepuasan kerja dan stres kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari $F_{hitung} (256,557) > F_{tabel} (3,226)$ dan signifikansi uji keseluruhan ialah 0,000. Lalu secara parsial stres kerja memiliki $-t_{hitung} (-2,117) < -t_{tabel} (-1,683)$. Dapat diketahui stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kepuasan kerja mempunyai kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} (10,305) > t_{tabel} (1,683)$. Sehingga dapat diketahui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Adapun nilai koefisien jalur stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,028 yang berarti stres kerja berkontribusi pada kinerja sebesar 2,8%. Nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja ialah 0,817 yang artinya kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja secara langsung sebesar 66,7%. Nilai koefisien jalur stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,847, sehingga koefisien stres kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,662. Artinya tingkat stres kerja berkontribusi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 47,2%. Koefisien jalur total stres kerja terhadap kinerja ialah 0,74 yang artinya kontribusi total stres kerja terhadap kinerja ialah 74%.

ABSTRACT

GRACE YULIANTI. *The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on Performance of Employees at PT Artindo Grafika Printing, Bekasi. Concentration of Office Administration Education, Study Program of Economic Education, Department of Economic and administration, Faculty of Economic, Universitas Negeri Jakarta, January 2012.*

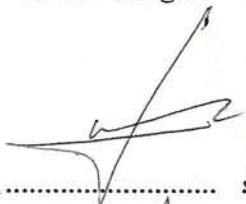

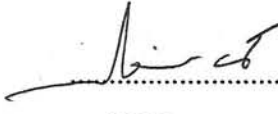
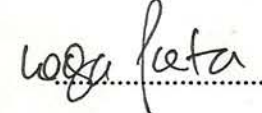
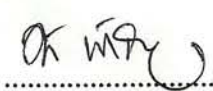
This research conducted to determine influence between Job Stress and Job Satisfaction to Performance of employees at PT Artindo Grafika Printing, Bekasi. This research used survey method with causality approach, and use secondary data (Employees' Performance) and primary data (job satisfaction and job stress). The sampling technique that used in this research is proportional random sampling technique with 44 respondents as sample. Data account which used is SPSS 17.0. From the result of F – Test, found that job stress and job satisfaction simultaneously influence performance as seen from $F_{count} (256.557) > F_{tabel} (3.226)$ and it also seen from its significance 0,000. Then partially, job stress has $-T_{count} (-2.117) < -T_{tabel} (-1.683)$. That means that job stress has a significant negative effect on performance. In the other hand, job satisfaction has $T_{count} (10.305) > T_{tabel} (1.683)$. It means that job satisfaction has significant positive effect on performance. Besides that, path coefficient of job stress on performance equal to 0.028 which means job stress has contribution on performance 2,8%. Path coefficient for job satisfaction is 0.817 which means job satisfaction has contribution on performance 66.7%. Path coefficient job stress to job satisfaction equals to 0.847, so path coefficient job stress on performance indirectly by job satisfaction is 0.662. Which means job stress has contribution on performance indirectly by job satisfaction 47,2%. Total path coefficient job stress toward performance is 0.74, it means the total contribution of job stress on performance is 74%.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggungjawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua Penguji		<u>27-01-2012</u>
<u>Ati Sumiati, S.Pd., M.Si</u> NIP. 19790610 200801 2 028	Sekretaris		<u>30-01-2012</u>
<u>Dra.RR. Ponco Dewi K., M.M.</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Penguji Ahli		<u>27-01-2012</u>
<u>Widya Parimita, S.E.,MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		<u>30-01-2012</u>
<u>Umi Widyastuti,S.E.,ME</u> NIP.19761211 200012 2 001	Pembimbing II		<u>27-01-2012</u>

Tanggal Lulus: 26 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya berseedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2011

Yang Membuat Pernyataan



Grace Yulianti

NIM. 8115072696

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Bapa atas segala rahmat dan didikan-Nya, kepada Tuhan Yesus yang telah menjadi teladan hidup peneliti dan kepada Roh Kudus yang telah menuntun peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT Artindo Grafika Printing.”

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar kesarjanaan dalam bidang pendidikan ekonomi di Universitas Negeri Jakarta. Penulisan skripsi ini didasarkan pada data yang diperoleh di PT Artindo Grafika Printing.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Widya Parimita, S.E., MPA selaku dosen pembimbing satu atas kesabarannya dan masukannya selama penyusunan skripsi ini dan juga selaku dosen pembimbing akademis yang telah membimbing peneliti dalam hal akademik.
2. Umi Widyastuti, S.E., ME selaku dosen pembimbing dua atas pengajarannya, kesabaran dan masukkan yang telah diberikan selama penyusunan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. DR. Saparuddin, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, S.E., M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
7. Bapak Bagus (Assistant Manager Human Resources Management PT Artindo Grafika Printing) atas kesediannya membantu peneliti selama penelitian. Dan

juga kepada seluruh karyawan PT Artindo Grafika Printing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam pengumpulan data penelitian.

8. Orang tua dan keluarga peneliti yang telah mendukung peneliti baik dari moril dan materil, serta seluruh teman-teman, rekan dan sahabat-sahabat, yang telah mendukung peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu peneliti mohon maaf dan mengharapkan masukkan yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

Lembar Persembahan

Skripsi ini Grace persembahkan untuk Mama yang tiada henti mendukung, mendoakan dan membanggakan anaknya. Untuk Bang Yosua dan Kak Nani yang telah memberikan pendidikan tinggi ini kepadaku, kepada adik dan keluargaku yang senantiasa bertanya dan mendukung aku. Serta kepada sahabat-sahabatku yang menemani dalam menjejaki perjuangan dalam meraih masa depan yang menanti...

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORIGINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8

BAB II	PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
	A. DESKRIPSI TEORETIS	
	1. Kinerja	10
	2. Kepuasan Kerja	23
	3. Stres Kerja	31
	B. KERANGKA BERPIKIR	41
	C. PERUMUSAN HIPOTESIS	44
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Tujuan Penelitian	46
	B. Waktu dan Tempat Penelitian	46
	C. Metode Penelitian	46
	D. Teknik Pengambilan Sampel	47
	E. Instrumen Penelitian	48
	1. Kinerja	
	a. Definisi Konseptual	48
	b. Definisi Operasional	48
	c. Kalibrasi Instrumen Hasil	49
	2. Kepuasan Kerja	
	a. Definisi Konseptual	49
	b. Definisi Operasional	49
	c. Kisi-kisi Instrumen	50

d. Validasi Instrumen	51
3. Stres Kerja	
a. Definisi Konseptual	53
b. Definisi Operasional	53
c. Kisi-kisi Instrumen	54
d. Validasi Instrumen	55
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	58
G. Teknik Analisis Data	58
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Linearitas	59
2. Persamaan Regresi Analisis Jalur	60
3. Uji Hipotesis	
a. Uji F	62
b. Uji t	63

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel Y (Kinerja)	64
2. Data Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)	66
3. Data Variabel X_1 (Stres Kerja)	69

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis	
-----------------------------	--

a. Uji Normalitas	72
b. Uji Linearitas	74
2. Persamaan Regresi Analisis Koefisien Jalur	76
a. Menghitung Koefisien Jalur Secara Simultan	79
b. Menghitung Koefisien Jalur Secara Individual	80
1) Stres Kerja dengan Kinerja	80
2) Kepuasan Kerja dengan Kinerja	81
3. Uji Hipotesis	
a. Uji F	85
b. Uji t	86
C. Interpretasi Hasil Penelitian	88
D. Keterbatasan Penelitian.....	89

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	91
B. Implikasi	92
C. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
III.1	Perhitungan Pengambilan Sampel	48
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)	50
III.3	Skala Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja	51
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja	54
III.5	Skala Penilaian Terhadap Stres Kerja	55
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	65
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	67
IV.3	Rata-rata Hitung Skor Kepuasan Kerja	69
IV.4	Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	70
IV.5	Rata-rata Hitung Skor Stres Kerja	72
IV.6	Uji Normalitas	74
IV.7	Uji Linearitas Kepuasan Kerja	75
IV.8	Uji Linearitas Stres Kerja	75
IV.9	Uji Korelasi Antar Variabel	77
IV.10	Koefisien Jalur	77
IV.11	Model Summary	78
IV.12	Tabel Anova	79
IV.13	Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	81
IV.14	Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	82
IV.15	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur	83

IV.16	Analisis Jalur	84
IV.17	Anova	86
IV.18	Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
III.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	58
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja)	66
IV.2	Grafik Histogram Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)	68
IV.3	Grafik Histogram Variabel X_2 (Stres Kerja)	71
IV.4	Diagram Hubungan Jalur Antar Variabel	76
IV.5	Koefisien Jalur X_1 dan X_2 terhadap Y	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	: Surat Pemberian Izin Penelitian	95
2	: Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian	96
3	: Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X_1 dan X_2	99
4	: Data Hasil Uji Coba Variabel X_1	105
5	: Data Hasil Uji Coba Variabel X_2	106
6	: Data Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian X_1	107
7	: Data Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian X_2	117
8	: Instrumen Penelitian Final Variabel X_1 dan X_2	121
9	: Data Hasil Kuesioner X_1	126
10	: Data Hasil Kuesioner X_2	128
11	: Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram	129
12	: Perhitungan Data Dengan SPSS 17.0	132
13	: Tabel Penentuan Jumlah Sampel	137
14	: Tabel Nilai r	138
15	: Tabel Nilai F	139
16	: Tabel Nilai t	140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan iklim ekonomi yang terus berlangsung saat ini membuat semua sektor baik formal maupun informal di dunia harus bergerak cepat mengikuti arus perubahan. Terutama sejak terjadinya krisis ekonomi global, banyak perusahaan yang mengalami resesi, bahkan ada pula yang harus ‘gulung tikar’ karena tidak mampu bertahan lagi. Perubahan ini menuntut perusahaan untuk mengelola perusahaannya dengan bijak sehingga tidak ikut terseret dalam krisis ini.

Saat ini semua perusahaan berjuang untuk mempertahankan usahanya dari krisis yang tengah melanda dunia. Usaha ini dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan meningkatkan kualitas perusahaan dan menekan biaya yang dikeluarkan dalam pelaksanaan kegiatannya. Perusahaan juga berusaha semaksimal mungkin menggunakan dan mengembangkan seluruh unsur perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis saat ini.

Adapun unsur-unsur perusahaan ialah modal, materil, manusia, pasar, peralatan dan manajemen. Unsur manajemen perusahaan mencakup beberapa bidang diantaranya, sumber daya manusia, keuangan, operasional dan lain sebagainya. Unsur manajemen yang terpenting ialah manusia, karena unsur lainnya tak dapat berfungsi tanpa adanya manusia sebagai penggerak manajemen.

Melalui tenaga, pikiran dan perasaan manusia berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Peran tersebut ditunjukkan melalui kinerja

karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur akan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Jika kinerja keseluruhan karyawan baik, maka kinerja perusahaan tersebut akan baik pula. Dan apabila kinerja keseluruhan karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan bernasib kurang baik.

Perusahaan berusaha menjaga kinerja karyawan berada pada level baik dengan cara mencukupi kebutuhan karyawan semaksimal mungkin, sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi maksimalnya. Namun terkadang kinerja karyawan masih saja rendah walaupun kebutuhannya telah dipenuhi oleh perusahaan. Masalah ini harus segera diatasi agar tidak menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah: motivasi kerja, komitmen karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, kepuasan kerja serta stres yang dihadapi karyawan.

Motivasi kerja merupakan bagian utama dalam diri karyawan yang menjadi alasan ia bekerja. Motivasi diistilahkan dengan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi ditunjukkan melalui semangat kerja karyawan. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi akan bekerja maksimal bagi perusahaan dan akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Akan tetapi tidak semua karyawan memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang motivasinya rendah biasanya akan sering bermalas-malasan saat bekerja, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan diri sendiri. Beberapa diantaranya hanya bekerja tanpa adanya dorongan yang kuat dari dirinya untuk menggali dan meningkatkan potensi yang

dimilikinya. Karyawan dengan motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan kinerja yang rendah pula pada akhirnya.

Selain motivasi bekerja karyawan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang memuat loyalitas karyawan dalam mendedikasikan dirinya demi kemajuan suatu perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan akan loyal menjaga hal-hal yang dirahasiakan perusahaan, mendahulukan tanggungjawabnya dan bekerja dengan rajin yang diikuti dengan kinerja yang tinggi pula.

Sebaliknya, jika komitmen kerja rendah karyawan maka ia hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan kepadanya saja. Karyawan yang tidak memiliki komitmen tinggi dalam bekerja menjadi salah satu masalah yang dihadapi perusahaan. Karyawan yang komitmennya rendah akan mudah membicarakan masalah perusahaan pada orang lain, sering menunda tugas dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Rendahnya komitmen dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, asri dan tidak berbahaya baik secara kriminal maupun operasional perusahaan akan sangat membantu karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan perusahaan yang kondusif seperti tersebut diatas akan mendukung terbentuknya kinerja yang baik.

Karyawan biasanya tidak dapat berpikir dengan cepat dan kreatif jika ia berada dalam lingkungan kurang kondusif seperti ruang kerja yang padat dan

lingkungan kantor yang gersang. Lingkungan yang tidak kondusif seperti disebutkan di atas akan membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi sehingga ia lebih banyak membuat kesalahan dalam bekerja. Keadaan lingkungan yang tidak kondusif ini akan membuat rendah kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan tak lepas dari disiplin karyawan itu sendiri. Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mengikuti segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan jarang membolos, datang tepat waktu, konsisten dalam bekerja dan memegang teguh aturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawanpun akan lebih baik.

Namun terkadang ada karyawan yang suka membolos, datang terlambat, dan pulang sebelum waktunya, tindakan ini dikenal dengan istilah indiscipliner. Karyawan seperti ini dapat menghambat pekerjaan yang berlangsung dan mengganggu pekerjaan timnya. Tindakan indiscipliner seorang karyawan dapat menular pada karyawan lainnya jika tidak mendapat tindakan tegas. Tindakan indiscipliner karyawan jika berlangsung terus-menerus dapat mempengaruhi kinerjanya.

Program pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pelatihan diadakan guna menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan serta memperbaiki kepribadian karyawan. Pelatihan pada karyawan akan meningkatkan potensi kerja karyawan serta menghindarkan karyawan dari ketertinggalan akan kemajuan teknologi. Pelatihan berkala dan tepat sasaran pada akhirnya berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Seringkali perusahaan jarang memberikan pelatihan bagi karyawannya. Kurangnya pelatihan ini menyebabkan kurangnya informasi akan kemajuan teknologi serta terbatasnya keterampilan karyawan akan bidang pekerjaannya. Kepribadian karyawan yang potensial juga akan sulit terlihat jika jarang mendapatkan pelatihan. Jika hal ini terjadi maka keterbatasan keahlian yang dimiliki karyawan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan meliputi kompensasi yang diterima, rekan kerja, promosi dan lain sebagainya. Karyawan yang puas akan perusahaan dan pekerjaan yang ia geluti maka akan bersikap positif dalam bekerja yang dan akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Namun tidak semua karyawan puas akan perusahaan dan pekerjaan yang ia lakukan. Ketidakpuasan ini dapat saja berasal dari kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan lain sebagainya. Jika kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan akan sering mengeluh dan bekerja tidak sungguh-sungguh. Ketidakpuasan ini jika dibiarkan terus menerus dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah stres kerja atau tekanan yang diterima karyawan. Stres yang diterima karyawan tidak selamanya berdampak negatif, hal ini karena karyawan yang mendapat stres dapat bekerja dengan cepat sesuai tengat waktu bahkan dapat memunculkan ide-ide baru. Stres yang positif seperti ini akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Namun jika karyawan mendapatkan stres yang berlebihan dalam pekerjaannya, dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan fisik dan psikologis karyawan tersebut. Karyawan akan sulit melaksanakan tugas yang diterimanya dan akan bersikap negatif dalam bekerja. Karyawan sulit fokus dalam bekerja, menarik diri dan melakukan kesalahan dalam bekerja jika tidak mampu mengelola stres yang diterimanya. Karyawan yang mengalami kondisi ini lambat laun akan menurun kinerjanya dan dapat merugikan perusahaan.

Perusahaan berupaya memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi stres yang mungkin dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan pengaruh keduanya cukup besar bagi terbentuknya kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang baik akan sangat membantu ketercapaian tujuan perusahaan.

PT Artindo Grafika Printing merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa *digital large printing*. Sebagai salah satu perusahaan berkembang di Indonesia, para karyawan PT Artindo Grafika Printing harus memiliki kinerja yang baik guna mendukung kelangsungan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Namun kepuasan kerja karyawan menurun karena adanya faktor kebutuhan manusia yang berbeda-beda. Beberapa karyawan merasa rekan kerjanya tidak dapat bekerja sama dengan baik. Karyawan lainnya merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan kebutuhan hidupnya. Karyawan juga sering mengeluh mengenai kebijaksanaan perusahaan yang mengganggu kenyamanan bekerja. Selain itu tekanan akan target-target perusahaan yang tinggi membuat karyawan

memiliki beban yang cukup berat. Karyawan dituntut melakukan pekerjaan lebih karena kurangnya tenaga kerja, hal ini menyebabkan karyawan merasa baban kerjanya melebihi kemampuannya. Kedua masalah tersebut memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di PT Artindo Grafika Printing.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah.
2. Komitmen karyawan yang rendah.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
4. Rendahnya disiplin kerja karyawan.
5. Pelatihan yang diberikan pada karyawan masih kurang.
6. Kepuasan kerja yang menurun
7. Stres kerja tinggi yang dihadapi karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek. Mengingat keterbatasan peneliti akan waktu, tenaga dan dana yang dimiliki, maka masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada masalah “Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan tentang cara berfikir ilmiah. Selain itu juga menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam memahami masalah mengenai stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk lebih memudahkan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja karyawan dan juga masalah stres dengan ciri-cirinya.

3. Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan pengetahuan mahasiswa mengenai stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja

karyawan. Khususnya bagi mahasiswa Konsentrasi Administrasi Perkantoran dan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi pada umumnya.

4. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan pengetahuan bagi masyarakat umum, serta tambahan bahan referensi kepustakaan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja

Setiap perusahaan maupun lembaga selalu berusaha agar karyawan yang bekerja untuknya dapat mencapai kinerja setinggi mungkin dalam upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi perusahaan kinerja karyawan merupakan faktor yang penting untuk menjadi tolak ukur kemajuan perusahaan. Baik tidaknya kinerja perusahaan tergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat di dalamnya.

Dalam bukunya Wirawan mengatakan Kinerja merupakan singkatan kinetika energi kerja dengan padanan *performance* dalam bahasa Inggris.¹ Ia juga mendefinisikan “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam jangka waktu tertentu.”²

Selanjutnya Rivai dan Basri mengutip pendapat Stolovich dan Keeps yang menyatakan “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.”³

¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2009), h.5

² *Ibid.*, h.5

³ Veithzal Rivai dan Ahmad F. M. Basri, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h.15

Rivai dan Basri mengutip pernyataan Donnelly, Gibson, Ivancevich yang sebagai berikut: “Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.”⁴

Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa kinerja keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut karyawan harus mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik hasil pekerjaan karyawan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁵

Ditambahkan oleh Moehariono menambahkan pengertian mengenai kinerja, yaitu:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶

Definisi lainnya disebutkan oleh J.P. Campbell yang dikutip dalam buku Colquitt, LePine dan Wesson, menyebutkan “*Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or*

⁴*Ibid.*, h.15

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), h.67

⁶ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), h.61

negatively, to organizational goal accomplishment”⁷ Secara sederhana dapat diartikan kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif untuk menyelesaikan tujuan perusahaan.

Pengertian di atas memperjelas jika kinerja karyawan diperhatikan dari pencapaian tugas-tugasnya. Tentunya pencapaian tersebut berdasarkan standar perusahaan sebagai tolak ukurnya. Jika pekerjaan tersebut telah sesuai dengan standar perusahaan maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Sebaliknya jika hasil kerja karyawan tersebut dibawah standar pelaksanaan maka kinerja karyawan tersebut termasuk kurang baik. Sehingga tolak ukur pekerjaan menjadi salah satu dasar kinerja karyawan.

Hal ini dipertegas oleh Robbins seperti yang dikutip oleh Rivai dan Basri, yang mengungkapkan “Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.”⁸

Beberapa pengertian diatas juga dapat diartikan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan sekelompok orang dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan sendiri berisi visi dan misi baik dalam jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang yang mana pencapaiannya sangat bergantung pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan. Dengan kinerja perusahaan yang baik maka tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai.

⁷ Colquitt, LePine and Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h.36

⁸ Rivai dan Basri, *Loc.Cit.*, h.15

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn sebagaimana dikutip oleh Basri dan Rivai mengatakan bahwa: “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.”⁹

Hal ini kemudian ditambahkan oleh Robert L. Mathis dan John Jackson dalam bukunya. Mereka menyatakan bahwa “*Performance is essentially what an employee does or does not do. Employee performance common most jobs includes the following elements:*

- a. *Quantity of output*
- b. *Quality of output*
- c. *Timeless of output*
- d. *Presence at work*
- e. *Cooperativeness*¹⁰

Secara sederhana diartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan dan yang tidak dilakukannya. Kinerja karyawan pada umumnya harus meliputi elemen-elemen berikut:

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Kualitas dan kuantitas hasil kerja merupakan salah satu tolak ukur utama kinerja disamping faktor-faktor lain yang menjadi tolak ukurnya. Kinerja seorang karyawan bukan hanya ditentukan seberapa banyak keluaran yang dihasilkannya apakah mencapai target yang telah ditentukan. Namun jumlah keluaran yang

⁹ Rivai dan Basri, *Loc.Cit.*, h.15

¹⁰ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management, Tenth Edition*, (USA: Thomson South-Western, 2003), h.339

dihasilkan akan sia-sia jika tidak disertai dengan kualitas yang dihasilkan. Keduanya harus berjalan beriringan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut Basri dan Rivai, pada dasarnya kinerja ditentukan oleh tiga hal:

- a. Kemampuan
- b. Keinginan
- c. Lingkungan¹¹

Ditambahkan Robbins bahwa “kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability*(A), motivasi atau *motivation*(M), dan kesempatan atau *opportunity*(O), yaitu Kinerja = f(AxMxO); artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.”¹² Hal ini juga didukung pernyataan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”¹³

Ditambahkan oleh Mathis dan Jackson bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang. Ketiga faktor tersebut adalah:

- a. Kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan,
- b. Tingkat usaha yang, dan
- c. Dukungan organisasional.¹⁴

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang merupakan hasil integrasi dari kemampuan yang dimilikinya, motivasi atau keinginannya, lingkungan yang disekitarnya. Tanpa kemampuan seorang karyawan tak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga untuk

¹¹ Rivai dan Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h.16

¹² Moeheriono, *Loc.Cit.*, h.61

¹³ Mangkunegara, *Loc.Cit.*, h.67

¹⁴ Mathis and Jackson, *Op.cit.*, h.68

mencapai kinerja yang baik dibutuhkan kemampuan yang lebih dari cukup. Namun demikian kemampuan tanpa motivasi untuk bekerja dengan maksimal, tidak akan tercipta kinerja yang baik.

Kedua hal tersebut harus didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai. Dibutuhkan kesempatan untuk mengaplikasikan kemampuan yang dimiliki juga untuk mempelajari tugas-tugas yang baru diberikan. Dukungan organisasional harus diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya serta mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mengevaluasi kinerja karyawan dibutuhkan suatu alat yang dapat merangkum perkembangan kinerja karyawan, alat tersebut biasa dikenal dengan istilah penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) atau evaluasi kinerja (*Performance Evaluation*).

Pernyataan Leon C. Megginson yang dikutip oleh Mangkunegara, mengemukakan "*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*".¹⁵ Bila diterjemahkan berarti penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan pemberi kerja untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dimaksudkan.

Pernyataan yang sama dikemukakan oleh Mathis dan Jackson juga mengemukakan "*Performance Appraisal is the process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to employees*".¹⁶ Dapat diartikan penilaian kinerja

¹⁵ Mangkunegara, *Op.Cit.*, h.69

¹⁶ Mathis and Jackson, *Op.Cit.*, h. 342

adalah proses evaluasi seberapa baik kinerja karyawan dengan membandingkan dengan seperangkat standar kerja dan kemudian informasi tersebut dikomunikasikan kepada karyawan.

Ditambahkan Cynthia D. Fisher, Lyle F. Schoefeldt, dan James B. Shaw seperti yang dikutip oleh Wirawan, menyatakan “*Performance appraisal is the process by which an employee’s contribution to the organization during a specified period of time is assessed.*”¹⁷ Dapat diartikan penilaian kinerja adalah proses dari kontribusi karyawan untuk perusahaan pada periode waktu tertentu dinilai.

Dengan demikian dapat dikatakan penilaian kinerja adalah kegiatan evaluasi untuk menentukan ketercapaian tujuan pekerjaan yang dilakukan atasan kepada karyawannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dalam penilaian kinerja harus terdapat seperangkat standar yang menjadi acuan seberapa baik kinerja karyawan tersebut. Karena tanpa adanya tujuan atau target yang jelas yang telah ditetapkan, maka tidak dapat diketahui tolak ukur keberhasilannya.

Dalam mengukur kinerja seseorang biasanya digunakan dimensi kerja karyawan. Pernyataan Richard I. Henderson yang dikutip Wirawan, mendefinisikan dimensi pekerjaan sebagai berikut:

Dimensi kerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi pekerjaan menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi suatu pekerjaan, dimensi kinerja memungkinkan proses deskriptif untuk mengambil suatu rute situasional dan personalisasi.¹⁸

¹⁷ Wirawan, *Op.Cit.*, h.12

¹⁸ *Ibid.*, h.53-54

Ditambahkan Wirawan, dimensi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge menyatakan kriteria dalam pengukuran kinerja sebagai berikut: *“The criteria that management chooses to evaluate when appraising employee performance will have major influence on what employee do. The there most popular sets of criteria are individual tasks outcomes, behaviors and traits.”*¹⁹

Jika diartikan, kriteria yang dipilih manajemen untuk mengevaluasi ketika menilai kinerja karyawan haruslah yang memiliki pengaruh besar terhadap apa yang dikerjakan karyawan. Tiga kriteria yang paling populer yang digunakan adalah hasil pekerjaan individu, perilaku dan sifat.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa penilaian dalam kinerja harus meliputi hasil kerja, perilaku dan sifat karyawan itu sendiri. Tentunya dengan butir penilaian yang berbeda untuk masing-masing dimensi tersebut.

Hasil kerja yang dalam hal ini meliputi berapa banyak keluaran yang dihasilkan dan seberapa baik kualitas keluaran tersebut. Keluaran yang dihasilkan adalah tugas yang telah dilakukan karyawan tersebut selama bekerja. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan haruslah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk dicapai.

Perilaku kerja merupakan perbuatan karyawan berkenaan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan

¹⁹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, Twelfth Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2007), h.553

persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Perilaku kerja dibedakan menjadi perilaku kerja umum dan perilaku kerja khusus. Perilaku kerja umum merupakan perilaku kerja yang harus dimiliki semua karyawan seperti disiplin, kerja keras dan loyalitas, sedangkan perilaku kerja khusus merupakan perilaku yang harus dimiliki profesi tertentu seperti cara berjalan pada model dan lain sebagainya.

Sifat dalam hal ini adalah sifat yang berhubungan dengan pekerjaan seperti tingkat percaya diri, kemandirian, kejujuran, inisiatif kerja dan lain-lain. Pada dasarnya sifat merupakan pembawaan sejak kecil namun sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Sifat yang kurang baik dalam bekerja dapat membuat perusahaan merugi, sehingga karyawan diharapkan mampu menunjukkan sifat yang baik dalam bekerja.

Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja, namun demikian jika ia tidak mampu menyelesaikannya akan menjadi masalah dalam bekerja. Masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan dapat membuat seorang karyawan menjadi stres. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat mereka mengenai korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan dan masalah-masalah lain yang ditimbulkan sebagai dampak stres kerja yang dialami karyawan. Buchanan and Huczynski memberikan pernyataan sebagai berikut: *“The organizational consequences of stress can therefore be highly damaging. The work performance of stresses employees can be poor.”*²⁰ Dapat diartikan, konsekuensi organisasional

²⁰ David Buchanan and Andrzej Huczynski. *Organizational Behaviour: An Introductory Text Fifth Edition* (British: Prentice Hall, 2004), h.159

yang disebabkan oleh stres sangatlah berbahaya. Kinerja karyawan yang mengalami stres dapat menjadi rendah.

Pendapat lainnya mengenai pengaruh stres dikutip Greenberg dan Baron oleh Motowidlo, S.J., Packard J.S. dan Manning, M.R. mengemukakan bahwa :

*The most current evidence available suggests that stress exerts mainly negatively effects on task performance. In other words, performance can be disrupted even by relatively low level of stress: The greater the stress people encounter on the job; the more adversely affected their job performance tend to be.*²¹

Diartikan bahwa. bukti paling baru yang tersedia saat ini mengingatkan bahwa stres yang yang diterjadi berdampak negatif paling besar terhadap kinerja. Dengan kata lain, kinerja dapat menyebabkan ketidakteraturan meskipun dengan tingkat stres yang relatif rendah: orang-orang lebih banyak menemukan stres dalam pekerjaan; dengan pertentangan (baik level stres rendah maupun tinggi) dapat mempengaruhi kecenderungan kinerja karyawan.

Dikemukakan oleh Robbins dan Judge,

*From the organization's standpoint, management may not be concerned when employees experience low to moderate levels of stress. The reason, as we showed earlier, is that such levels of stress may be functional and lead to higher employee performance. But high level of stress, or even low levels sustained over long periods, can lead to reduced employee performance and, thus, require action by management.*²²

Dapat diterjemahkan, stres dengan tingkat rendah hingga sedang tidak perlu dikhawatikan oleh manajemen. Dengan alasan, seperti yang dikemukakan sebelumnya, level kerja seperti demikian berfungsi dan dapat meningkatkan

²¹ Jerald Greenberg and Robert A. Baron. *Behavior in Organisation, Eighth Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2003), h.128

²² Robbins and Jugde, *Op.Cit.*, h.603

kinerja karyawan. Namun, stres tingkat tinggi atau rendah tetapi dalam jangka waktu panjang, dapat mengurangi kinerja karyawan dan diperlukan tindakan dari perusahaan.

Disebutkan juga oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson bahwa:

Dalam memeriksa hasil stres, perbedaan dalam model antara hasil individu dan organisasi merupakan sesuatu yang tidak jelas. Sebagai contoh, suatu penurunan dalam kinerja pekerjaan akibat stres merupakan hasil individu, karena kinerja individu-lah yang dipengaruhi. Jelas organisasi mengalami konsekuensi penting dari penurunan kinerja yang berhubungan dengan stres.²³

Dari pernyataan-pernyataan di atas jelaslah bahwa stres yang dialami karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Tingkat stres yang dialami berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres terus-menerus dapat kehilangan gairah dalam bekerja dan akan sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Hal ini jika dibiarkan terus-menerus dapat berakibat fatal bagi kinerja karyawan dan juga perusahaan.

Kinerja yang dilakukan tidak terlepas dari sikap karyawan saat bekerja dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Sikap karyawan dalam bekerja tergantung kepuasan yang dirasakannya atas perlakuan yang diterimanya selama bekerja. Jika karyawan merasa puas ia akan bekerja dengan baik dan sebaliknya jika ia kurang puas ia akan bekerja kurang baik.

Dalam bukunya, George dan Jones mengatakan,

Intuitively, most people (Including managers) believe that job satisfaction is positively associated with job performance-that is, that workers who are

²³ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh, Jilid 1*, Alih Bahasa: Gina Gania (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005), h.304

*more satisfied with their jobs will perform at a higher level to those who are less satisfied.*²⁴

Dapat diartikan, secara intuitif, banyak orang (termasuk manajer) meyakini bahwa kepuasan kerja secara positif berkaitan dengan kinerja seseorang – karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja dengan level yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas.

Dikemukakan oleh Robbins dan Judge “*As we move from the individual level to that of the organization, we also find support for the satisfaction-performance relationship.*”²⁵ Dapat diartikan, baik kita bergerak dari tingkat individu maupun perusahaan, kita menemukan dukungan terhadap hubungan kepuasan dan kinerja.

Hal ini juga diperjelas berdasarkan hasil penelitian Dalal yang dikutip oleh Colquitt, LePine, dan Wesson yang mengatakan

*Job Satisfaction has a moderate positive effect on Job Performance. People who experience higher levels of job satisfaction tend to have higher level of Task Performance, higher levels of Citizenship Behavior and Lower level of Counterproductive Behavior.*²⁶

Jika diartikan, kepuasan kerja memiliki efek positif yang sedang terhadap kinerja karyawan yang mengalami kepuasan kerja lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi pula, tingkat kewargaan perusahaan yang lebih tinggi dan perilaku tidak produktif lebih rendah.

Karena kepuasan mempengaruhi baik kinerja individu maupun perusahaan, sehingga diperlukan kondisi yang dapat memuaskan kebutuhan karyawan saat bekerja. Kondisi yang mendukung akan membuat karyawan merasa diperhatikan

²⁴ Jeniffer M. George and Gareth R. Jones, *Essentials of Managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall, 2000), h.41

²⁵ Robbins and Judge, *Op.Cit.*, h.84

²⁶ Colquitt, LePine and Wesson, *Op.Cit.*, h. 127

dan akan dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini akan berdampak pada kinerjanya dan kinerja perusahaan pada akhirnya.

Stres yang dialami karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan. Keterkaitan ketiga hal ini diungkapkan oleh beberapa ahli.

Dikemukakan oleh M. Wolverton, M.L. Wolverton dan W.H. Gmelch dalam bukunya,

*Optimal levels of stress can energize us, leading to greater productivity, enjoyment in what we do, and creativity. However, as research shows, when work related stress exceeds optimal levels, job satisfaction declines and it compromises work outcomes, such as job performance, morale and commitment to the organization.*²⁷

Tingkat stres yang optimal dapat menyemangati kita, menuntun kepada produktivitas yang lebih besar, memberi kesenangan lebih dalam pekerjaan yang kita lakukan dan meningkatkan kreativitas. Namun demikian, para ahli menunjukkan, ketika stres yang berhubungan dengan pekerjaan melebihi tingkat optimal, kepuasan kerja menurun dan itu akan mengurangi keluaran kerja, seperti kinerja, semangat dan komitmen terhadap organisasi.

Diperjelas oleh Richard Feinberg, Ko de Ruyter dan Lynne Bennington, *“Role stress affect job satisfaction, which in turn influence job performance and turnover intention.”*²⁸ Dapat diartikan, stres peran mempengaruhi kepuasan kerja yang kemudian mempengaruhi kinerja dan keinginan berpindah.

²⁷ M. Wolverton, M.L. Wolverton dan W.H. Gmelch, *College Dean: Leading From Within* (USA: Oryx Press, 2002), h.102

²⁸ Richard Feinberg, Ko de Ruyter dan Lynne Bennington, *Cases in Call Center Management: Great Ideas (th)at Work* (USA: Purdue University, 2005) h.135

Pernyataan-pernyataan tersebut memperjelas bahwa terdapat pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan saat bekerja terhadap kinerjanya. Dampak yang ditimbulkan bisa saja negatif dan juga positif tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat stres semakin rendah tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan tersebut.

Dari semua definisi dan pembahasan mengenai kinerja diatas maka dapat disimpulkan, kinerja adalah pencapaian seorang karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, keterampilan kerja, fokus terhadap konsumen, komunikasi, semangat kerja, kejujuran, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama.

2. Kepuasan Kerja

Pada hakikatnya kebutuhan manusia sangatlah beragam, baik jenis maupun tingkatnya. Manusia cenderung berusaha memenuhi segala kebutuhannya guna memuaskan dirinya. Pemenuhan kebutuhan yang beraneka ragam tersebut dilakukan seseorang dengan bekerja. Dalam bekerja seseorang juga memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja dalam dirinya.

Kepuasan kerja merupakan bagian yang tak dapat diabaikan dalam mendukung ketercapaian kinerja yang baik. Banyak ahli yang memberikan pendapatnya mengenai kepuasan kerja antara lain, Stephen P. Robbins mengemukakan :

Job satisfaction refers to an individual's general attitude toward his or her job. A person in high level of job satisfaction holds positive attitude toward

*the job; a person who is dissatisfied with his or her job hold negative attitude toward about that job.*²⁹

Jika diartikan, kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Ditambahkan oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: *“Job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their jobs. It is an attitude or emotional response to one’s tasks as well as to physical and social conditions of workplace.”*³⁰

Secara sederhana dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah derajat yang menunjukkan perasaan positif ataupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap atau respon emosional seseorang terhadap tugas-tugasnya, juga terhadap kondisi fisik dan sosial tempat kerjanya.

Pendapat mengenai kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Debra L. Nelson dan James Campbell Quick dalam bukunya *Understanding Organizational Behavior*, *“Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences.”*³¹ Dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau keadaan emosional yang positif

²⁹ Stephen P. Robbin, *Essential of Organizational Behaviour, Sixth Edition*, (New Jersey: Prentice hall, 2001), h.20

³⁰ Schermerhorn, et.al., *Op.Cit.*, h.143

³¹ Debra L. Nelson and James Campbell Quick, *Understanding Organizational Behavior, 2nd Edition*, (USA: Thomson South-Western, 2005), h.83

berdasarkan hasil penilaian seseorang akan pekerjaannya atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan umum yang dirasakan seseorang baik secara positif maupun negatif ditempat ia bekerja. Keadaan tersebut melingkupi tugas-tugas yang dikerjakan, lingkungan fisik dan sosial di tempatnya bekerja. Perasaan seseorang tersebut akan diwujudkan melalui tindakan atau sikapnya di tempat kerja.

Kepuasan kerja dihasilkan dari terpenuhinya kebutuhan seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Saat kebutuhan karyawan terpenuhi maka ia akan merasa puas dan bersikap positif sewaktu bekerja. Sikap positif tersebut dapat membangun situasi kerja yang menyenangkan dalam perusahaan. Situasi kerja yang mendukung akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan mencapai hasil maksimal.

Ditambahkan oleh Noe, et.al., "*Job satisfaction, a pleasant feeling resulting from the peception that one's fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values.*"³² Secara sederhana diartikan, kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan sebagai hasil dari persepsi akan terpenuhinya atau mengizinkan pemenuhan dari nilai penting akan pekerjaan seseorang.

Hal ini juga didukung oleh Roger Bennett, "*Job satisfaction is the extent to which employees favourably perceive their work. High job satisfactions indicates*

³² Raymond A. Noe, et.al., *Fundamentals of Human Resource Management*, (New York: McGraw-Hill, 2004), h.325

a strong correlations beetwen employees's expectations of the reward accuring from a job and what the job actually provides."³³

Dapat diartikan kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang karyawan rasakan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan hubungan yang kuat antara harapan karyawan akan penghargaan yang diterimanya dari pekerjaan dan apa yang sebenarnya disediakan oleh perusahaan.

Menurut Colquit, Lepine dan Wesson, "*Job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiances.*"³⁴ Dapat diartikan kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi yang menyenangkan sebagai hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaannya ataupun pengalamannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian karyawan akan pemenuhan harapannya selama bekerja. Saat harapan karyawan terpenuhi maka ia akan merasa puas dan sebaliknya jika harapannya tidak terpenuhi maka ia akan merasa kurang puas atau cenderung tidak puas. Banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan seperti rekan kerja, pekerjaan yang sesuai, balas jasa, dan lain sebagainya.

Ditambahkan oleh Robbins, "*The evidence indicator than the most important factors conducive to get job satisfaction are mentally challenging work, equitable pay and other rewards, supportive working conditions and supportive*

³³ Roger Bennett, *Organisational Behaviour*, Third Edition, (Great Britain: Prentice Hall, 2001), h.115

³⁴ Colquit, Lepine and Wesson, *Op.Cit.*, h.103

colleagues.”³⁵ Dapat diartikan, ada beberapa indikator penting yang dapat mendukung kepuasan kerja yaitu pekerjaan secara mental menantang, imbalan yang sesuai dan penghargaan lainnya, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Menurut Rivai, faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur “kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.”³⁶

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan. Mangkunegara menyebutkan bahwa:

Perasaan tersebut berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.³⁷

Ini berarti dimensi kepuasan yang terdapat dalam pekerjaan adalah yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, seperti gaji yang dirasakan adil oleh karyawan, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan memberikan kesempatan belajar, hubungan dengan atasan dan sesama karyawan yang harmonis dan adanya kesempatan untuk kemajuan dalam karir. Kelima hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, meskipun banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam bukunya Gibson, *et.al.*, menyebutkan

While numerous dimensions have been associated with job satisfaction, five in particular have crucial characteristics.

³⁵ Stephen P. Robbin, *Op.Cit.*, h.20

³⁶ Rivai dan Basri, *Op.cit.*, h.479

³⁷ Mangkunegara, *Op.Cit.*, h.117

- a. *Pay. The amount received and perceived equity of pay*
- b. *Job. The extent to which job tasks are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility.*
- c. *Promotion opportunities. The availability of opportunities for advancement.*
- d. *Supervisor. The supervisor's abilities to demonstrate interest and concern about employees.*
- e. *Co-worker. The extent to which co-workers are friendly, competent, and supportive.*

In some studies, these five job satisfaction dimensions have been measured by the job descriptive index (JDI).³⁸

Secara bebas berarti banyak dimensi yang sering dikaitkan dengan kepuasan

kerja, lima diantaranya memiliki karakteristik yang penting.

- a. Imbalan. Jumlah yang diterima dan perasaan akan imbalan yang sesuai.
- b. Pekerjaan. Tingkat dimana tugas-tugas dalam bekerja mempertimbangkan minat dan menyediakan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan untuk maju. Ketersediaan dari peluang untuk maju.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan ketertarikan dan memperhatikan karyawan.
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja bersahabat, berkompetensi dan suportif.

Dalam beberapa pembelajaran, kelima dimensi ini telah diukur menggunakan Indeks Deskripsi Pekerjaan

Kelima ini dianggap menjadi kebutuhan kerja utama yang harus dipenuhi oleh perusahaan dimana karyawan bekerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut karyawan dapat merasa puas dalam bekerja dan akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja. Imbalan yang sesuai dengan harapan karyawan membuat

³⁸ Gibson, et.al., *Op.Cit.*, h.106

karyawan merasa kerja keras yang dilakukannya mendapatkan imbalan yang sesuai.

Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan juga kesempatan untuk mempelajari pekerjaan baru dan merasa dipercaya melakukan tanggung jawab menjadi harapan karyawan saat bekerja. Ketika ia merasa pekerjaannya yang dilakukan telah sesuai dengan harapan maka karyawan akan merasa puas. Kesempatan yang terbuka untuk meningkatkan karir dalam bekerja juga menjadi harapan setiap karyawan. Karyawan pasti ingin jenjang karirnya sesuai tidak dihalangi atau dibatasi oleh perusahaan. Saat peluang untuk meningkatkan potensi diri terbuka, karyawan akan merasa puas dan dapat bekerja dengan lebih giat.

Pengawasan yang benar juga menjadi harapan utama karyawan. Pengawas yang mampu mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan, menunjukkan perhatian dan mampu mengajari karyawan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Tentunya dalam bekerja karyawan tidak sendiri, ia memerlukan rekan kerja yang mendukung, kompeten dan suportif sehingga suasana kerja menjadi lebih kondusif. Jika rekan kerja telah sesuai dengan harapan karyawan, ia akan merasa adanya kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh stres yang dialami oleh karyawan selama bekerja. Pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan saat bekerja. Beban pekerjaan yang terlalu banyak, konflik dengan atasan maupun rekan kerja dapat menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge “*Job-related stress can cause job-related dissatisfaction.*”³⁹ Secara bebas berarti stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak suportif dan banyak hal lainnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan bahkan dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan.

Hampir setiap karyawan pernah mengalami stres, baik dalam tingkat tinggi ataupun rendah. Stres tidak hanya dialami oleh karyawan lokal, karyawan yang berasal dari luar negeri pun (ekspatriat) berpotensi mengalami stres dalam bekerja. Hal ini diungkapkan oleh Colquite, LePine dan Wesson dalam bukunya *Organizational Behavior*.

*Expatriates who experience more stress as a result of cultural, interpersonal, or job factors tend to be less satisfied with their job, more likely to think about leaving the assignment early, and more likely to perform at subpar level.*⁴⁰

Yang berarti, ekspatriat yang mengalami lebih banyak stres sebagai hasil dari kebudayaan, masalah dari dalam diri, atau dari faktor pekerjaan cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka, lebih sering memikirkan mengenai meninggalkan pekerjaan segera, dan lebih sering bekerja dalam tingkat yang rendah.

Hal ini didukung oleh Sugeng Purwanto dan Sri Mulyani yang menyatakan,

Variabel stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja diperoleh semakin rendah stres kerja yang dialami, atau

³⁹ Robbins dan Judge, *Op.Cit.*, h.601

⁴⁰ Colquit, LePine and Wesson, *Op.Cit.*, h.151

semakin rendah kepuasan kerja diperoleh semakin tinggi stres kerja yang dialami.⁴¹

Stres kerja yang dialami karyawan membuat karyawan mengalami kurangnya kepuasan dalam bekerja. Karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan dan akan kurang semangat dalam bekerja. Ini juga merupakan salah satu akibat dari stres yang dialami karyawan tersebut. Stres dapat mengganggu banyak aspek karyawan saat bekerja. Sehingga sebisa mungkin stres haruslah dihindari, namun jika tidak bisa karyawan dan manajemen perusahaan haruslah berpikir mengenai cara mengatasi stres yang menghampiri karyawan dalam bekerja.

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan senang karyawan atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan pekerjaan itu sendiri, gaji/ pembayaran, pengawasan, rekan kerja, dan kesempatan untuk maju.

3. Stres Kerja

Dalam bekerja karyawan mengalami banyak hal yang dapat mempengaruhi ketercapaian tujuan kerjanya. Banyaknya kejadian yang dihadapi karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan stres pada dirinya. Stres yang dialami karyawan sewaktu bekerja biasa dikenal dengan istilah stres kerja.

Dalam bukunya Weinberg, Sutherland dan Cooper mengutip definisi yang dikemukakan oleh *UK Health and Safety Executive*, menyatakan stres kerja

⁴¹Sugeng Purwanto dan Sri Mulyani, *Pengaruh Stres Kerja dan Afeksitas Negatif terhadap Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Jurnal PDII LIPI, (www.garuda.ac.id), Diakses tanggal 23 mei 2011

adalah “*The adverse reaction people have to excessive pressure or other types of demand place on them at work.*”⁴² Secara sederhana berarti reaksi orang-orang untuk mengatasi tekanan atau tuntutan berlebihan lainnya yang ditempatkan pada mereka dalam bekerja.

Menurut Jeremy Stranks dalam bukunya *Stress at Work*, “*Work stress is a psychological state that which can cause an individual to behave dysfunctionally at work and result from people’s response to an imbalance between job demands and their ability to cope.*”⁴³ Dapat diartikan stres kerja adalah sebuah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu berperilaku baik dalam bekerja dan merupakan hasil dari respon seseorang terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Ditambahkan oleh Greenberg dan Baron yang menyatakan stres kerja sebagai berikut: “*Work stress referring to the harmful physical and emotional responses that people experience in their jobs.*”⁴⁴ Yang secara sederhana berarti stres kerja merujuk respon terhadap bahaya fisik dan emosi yang dialami seseorang dalam pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat dikatakan stres kerja adalah ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dihadapkan kepadanya. Tuntutan tersebut menyebabkan karyawan tidak dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Tuntutan yang dihadapi selama karyawan

⁴² Ashley Weinberg, Valerie J. Sutherland and Cary Cooper, *Organizational Stress Management*, (United Kingdom: Palgrave Macmillan, 2010), h.56-57

⁴³ Jeremy Stranks, *Stress at Work: Management and Prevention*, (United Kingdom: Elsevier,Ltd., 2005), h.2

⁴⁴ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organisations. Ninth Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2008), h.183

melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut melebihi kemampuan karyawan dalam menghadapinya.

The Voluntary Agreement seperti yang dikutip oleh Christian Welz mendefinisikan stres kerja sebagai “A state which is accompanied by physical, psychological or social complaints or disfunction and which result on individual feeling unabel to bridge a gap with the requirements or expectation place on them.”⁴⁵ Dapat diartikan stres kerja adalah keadaan yang diikuti oleh keluhan fisik, psikologis atau keluhan sosial atau ketidakmampuan dan menyebabkan seseorang merasa tidak dapat menjembatani kesenjangan antara tuntutan atau yang ditempatkan pada karyawan.

ILO mengutip pernyataan yang WHO mendefinisikan

*Work stress as every state perceive as a negative by a group of workers that is accompanied by dysfunction on physical, psychological and/or social level and is due to the fact that worker are not able to response to their requirement or demands imposed by their work situation.*⁴⁶

Dapat diartikan stres kerja adalah setiap keadaan yang dirasakan negatif oleh kelompok karyawan yang diikuti oleh penyimpangan fisik, psikologis dan atau tingkat sosial dan merupakan kenyataan bahwa karyawan tak mampu merespon permintaan atau tuntutan yang dibebankan melalui lingkungan kerja mereka.

Menurut Beehr dan Newman, seperti yang dikutip oleh Weinberg, Sutherland dan Cooper mendefinisikan stres kerja sebagai berikut:

A situation wherein job-related factors interact with a worker to change (that is, disrupt or enhance) his or her psychological and or physiological

⁴⁵ Christian Welz, *The European Social Dialog Under Articles 138 and 139 of the EC Treaty* (Netherlands: Wolter Kluwer, 2008), h.426

⁴⁶ International Labour Organization, *Work Stress in Context of Transition* (Hungary: International Labour Organization, 2003), h.2

*condition such that the person (that is, mind or body) is forced to deviate from normal functioning.*⁴⁷

Dapat diartikan stres kerja adalah sebuah situasi dimana faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan berinteraksi dengan karyawan yang merubah (yang mana, mengacaukan atau menambah) kondisi psikologis dan atau fisiologisnya yang menyebabkan seseorang (baik pikiran dan tubuh) dipaksa menyimpang dari fungsi normalnya.

Beberapa pengertian diatas memberikan kesimpulan bahwa stres kerja adalah keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan perubahan pada fungsi psikologis maupun fisiologis seseorang. Fungsi psikologis merupakan cara seseorang secara mental menanggapi keadaan disekitarnya. Fisiologis menunjuk pada keadaan fisik seseorang dalam menghadapi keadaan yang dihadapkan kepadanya.

European Commission seperti yang dikutip oleh Leka dan Houtmond menambahkan definisi mengenai stres kerja sebagai berikut:

*Work related stress as a pattern of emotional, cognitive, behavioural, and physiological reaction to adverse and noxious aspects of work content, work organisation and work environment... Stress is caused by poor match between us and our work, by conflict between our roles at work and outside it, and by not having a reasonable degree of control over our own work and our own life.*⁴⁸

Dapat diartikan stres kerja sebagai sebuah pola dari reaksi emosional, pola pikir, perilaku dan fisiologis untuk aspek menantang dan berbahaya dari isi pekerjaan, organisasi pekerjaan, dan lingkungan kerja... Stres disebabkan oleh

⁴⁷ Weinberg, Sutherland and Cooper, *Loc.Cit.*, h.56

⁴⁸ Stavroula Leka and Jonathan Houtmond, *Occupational Health Psychology* (United Kingdom: Wiley-Blackwell, 2010), h.49

rendahnya kecocokan antara kita dan pekerjaan yang kita lakukan, konflik antar peran kita didalam dan diluar pekerjaan, dan tidak adanya derajat kesesuaian alasan dalam mengontrol pekerjaan kita dan kehidupan kita.

Definisi lain ditambahkan oleh The USA National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) yang dikutip oleh Salih Kusluvan mendefinisikan stres kerja “...as the harmful physical and emotional response that occur when the requirements do not match the capabilities, resources or needs of the worker.”⁴⁹ Dapat diartikan secara bebas stres kerja sebagai respon terhadap bahaya fisik dan emosional yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas, sumber daya dan kebutuhan karyawan.

Menurut Selye yang dikutip oleh Perrewe dan Ganster menyatakan bahwa “Workplace stress as an organism’s reaction to an anxiety-provoking event that can take psychological, physiological or behavioral form.”⁵⁰ Dapat diartikan secara sederhana stres pada tempat kerja adalah reaksi organisme terhadap suatu kejadian mengelisahkan-menggusarkanyang dapat mengambil bentuk psikologis, fisiologis atau perilaku.

Stres yang dihadapi karyawan dalam bekerja mengacaukan baik psikologis, fisik maupun perilakunya dalam perusahaan. Perilaku karyawan yang mengalami stres dapat mengganggu pekerjaan tim dimana ia ditempatkan dan memperlambat ketercapaian tujuan perusahaan. Seseorang harus beradaptasi terhadap keadaan yang dialami sehingga ia mampu menyelesaikan stres yang dialaminya.

⁴⁹ Salih Kusluvan, *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*, (New York: Nova Science Publisher, Inc, 2003), h.379

⁵⁰ Pamela L. Perrewe and Daniel C. Ganster, *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, (United Kingdom: Elsevier, Ltd., 2004), h.176

Banyak hal yang dapat menyebabkan stres pada seseorang, penyebab stres biasanya dikenal dengan istilah *stressor*. Gibson menyatakan, "*Stressor is a potential harmful or threatening external event or situation.*"⁵¹ Bila diartikan, stressor merupakan peristiwa atau situasi dari luar yang berbahaya atau menakutkan.

Dalam bekerja, karyawan lebih sering menemukan stressor dari pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Kreitner dan Kinicki terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres di tempat kerja, "*The most common examples of individual stressor are job demands, work overload, role conflict, role ambiguity, everyday hassles, perceived control over event occurring in work environment, and job characteristics.*"⁵²

Contoh paling umum dari stressor yang dialami seseorang adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran, persekcokan yang terjadi tiap hari, merasa tak dapat mengontrol kejadian yang terjadi di lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Oleh Mangkunegara ditambahkan:

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 tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.⁵³

Banyak hal yang mungkin ditemui karyawan saat bekerja dan ia dituntut untuk dapat beradaptasi dan mengatasi masalah-masalah tersebut. Jika karyawan tidak mampu menyelesaikan masalah tersebut maka ia akan merasa tertekan.

⁵¹ Gibson, et.al., *Op.Cit.*, h.198

⁵² Kreitner and Kinicki, *Op.Cit.*, h.694

⁵³ Mangkunegara, *Op.Cit.*, h.157

Dibutuhkan konsentrasi penuh dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, namun terkadang tuntutan waktu penyelesaian yang terburu-buru mempersulit karyawan dalam bekerja.

Jika karyawan tidak mampu menghadapi semua kendala yang terjadi maka ia dapat mengalami stres dalam bekerja. Banyak dampak yang dapat terjadi jika seorang karyawan mengalami stres dalam bekerja. Stres terbagi menjadi dua jenis, yaitu *Eustress* dan *Distress*. Yang dimaksud dengan *eustress* adalah stres yang berdampak positif bagi seseorang. Sedangkan *distress* adalah stres negatif yang menyebabkan masalah perilaku, psikologis dan fisik pada seseorang.

Menurut Champoux dalam buku *Organizational Behavior*:

*Distress is the dysfunctional result of stress. A person suffers distress when she does not successfully adapt to stressor or does not remove the stressor from the environment. Eustress is a positive result of stress. It occurs when the person has successfully adapted to the stressor or when the degree of stress has not exceeded her ability to adapt it.*⁵⁴

Diterjemahkan, *distress* adalah penyimpangan yang diakibatkan stres. Seseorang menderita *distress* ketika dia tidak berhasil beradaptasi dengan stressor atau tidak berhasil menghilangkan stressor dari lingkungannya. *Eustress* adalah hasil positif dari stres. Ini terjadi ketika seseorang berhasil beradaptasi dengan stressor atau ketika tingkat stress tidak melebihi kemampuannya untuk beradaptasi.

Hal ini juga dijelaskan oleh Bennet:

Stress has good and bad features. It provides the adrenalin necessary to sustain intense effort and to handle several problems at same time. Equally,

⁵⁴ Joseph E. Champoux, *Organizational Behavior: Essential Tenets, 2nd Edition*, (USA: Thomson South-Western, 2003), h.353

*however, it has the effect of draining the individual's physical emotional resources.*⁵⁵

Dapat diartikan stres memiliki dampak yang baik dan buruk. Ia menyediakan adrenalin yang dibutuhkan mempertahankan usaha dan untuk menangani beberapa masalah dalam waktu bersamaan. Pada saat yang sama, stres memiliki dampak menguras fisik dan emosi seseorang.

Hal ini diperjelas oleh Gibson,*et.al.* yang mengemukakan "*The experience of work-related and extraorganizational stress produces behavioral, cognitive, and physiological outcomes.*"⁵⁶ Dapat diterjemahkan pengalaman akan stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan diluar perusahaan menghasilkan keluaran berupa perilaku, pola berpikir, dan fisiologis.

Distress dapat menguras fisik dan emosi seseorang dalam beraktivitas. Hal ini harus dapat dicegah oleh perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Stres yang berasal dari pekerjaan biasanya sangat berkaitan dengan pekerjaan konflik dengan rekan kerja dan pekerjaan yang berlebihan. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan juga dapat merusak suasana kerja di kantor.

Sedangkan Eustress, dapat mendorong seseorang untuk berpikir kreatif dalam mencari jalan keluar untuk permasalahan yang dihadapinya. Selain itu stres positif ini akan mendorong seseorang untuk mencapai target yang telah ia tentukan dalam bekerja. Banyak hal yang dapat dipengaruhi oleh eustress, namun demikian hal ini tidak dapat dibiarkan dalam waktu yang lama dan panjang karena

⁵⁵ Roger Bennett, *Op.Cit.*, h.133

⁵⁶ Gibson, *et.al.*, *Op.Cit.*, h.200

dapat berubah menjadi distress. Pada akhirnya baik distress dan eustress akan menyebabkan perubahan pada seseorang.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres merupakan pengalaman negatif seseorang yang berdampak pada menyebabkan terjadinya reaksi fisiologis dan reaksi karyawan dalam berperilaku. Reaksi fisiologis merujuk kepada gejala fisik yang dihasilkan saat menghadapi stres sedangkan reaksi perilaku merupakan tindakan yang dilakukan karyawan saat menghadapi stres itu sendiri. Reaksi-reaksi tersebut dapat dilihat dari gejala-gejala yang ditunjukkan selama bekerja.

Stres yang dialami karyawan dapat dilihat dari tiga gejala yaitu perilaku, psikologis dan fisiologis. Robbins mengelompokkan gejala-gejala tersebut sebagai berikut:

- a. *Physiological Symptoms*
Most of the early concern with stress was directed at physiological symptoms. This was predominantly due to the fact that the topic was researched by specialists in health and medical sciences. This research led to the conclusion that stress could create changes in metabolism, increase heart and breathing rates, increase blood pressure, bring on headaches, and induce heart attacks.
- b. *Psychological Symptoms*
Stress can cause dissatisfaction. Job related stress can cause job-related dissatisfaction. Job dissatisfaction, in fact is "the simplest and most obvious psychological effect" of stress. But stress shows it self in other psychological states-for instance, tension, anxiety, irritability, boredom, and procrastination.
- c. *Behavioral Symptoms*
Behavior-related stress symptoms include changes in productivity, absence, and turnover, as well as changes in eating habits, increase smoking or consumption of alcohol, rapid speech, fidgeting, and sleep disorders.⁵⁷

⁵⁷ Robbins and Judge, *Op.cit.*, h.601-602

Dapat diartikan:

- a. Gejala fisiologis, kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Ini terutama karena topik ini diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah efek 'psikologis paling sederhana dan paling jelas' dari stres itu, tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, suka menunda-nunda.
- c. Gejala perilaku, gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang bereaksi terhadap tuntutan yang dihadapkan kepadanya dan mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar diri seseorang. Dalam hubungannya dengan pekerjaan masalah yang dihadapi oleh karyawan berasal dari pekerjaannya yang dilakukannya. Namun perlu diperhatikan

bahwa suatu kondisi yang membuat stres seorang karyawan, belum tentu akan dapat membuat stres karyawan lainnya.

Hal ini karena stres dimoderasi oleh karakteristik karyawan yang mengalami stres tersebut. Jika seorang karyawan menganggap stres bukan sebagai ancaman melainkan dorongan ia akan bekerja dengan lebih baik, sedangkan bagi karyawan merasa itu merupakan ancaman akan sulit konsentrasi dalam bekerja. Konflik yang terjadi di antara sesama karyawan mungkin akan menimbulkan stres pada salah seorang karyawan, sedangkan yang lainnya tidak mengalaminya.

Stres biasanya terjadi karena situasi-situasi yang tidak biasa melebihi kemampuan seorang individu. Dalam konteks pekerjaan biasanya stres kerja dapat timbul dari beban tugas yang berlebihan, konflik dengan teman kerja, atasan dan juga kolega, masalah lainnya karena kurangnya fasilitas untuk mengerjakan tugas, kebijakan perusahaan, atasan yang otoriter, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Berdasarkan dari pendapat-pendapat yang telah dijelaskan mengenai stres kerja, maka stres kerja adalah reaksi fisiologis (fisik) dan perilaku karyawan dalam menanggapi tuntutan yang dibebankan kepadanya.

B. Kerangka Berpikir

Persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini menjadikan perusahaan harus mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk tetap berada dalam jalur persaingan dunia. Perusahaan harus menunjukkan kestabilan dalam bisnis dan menunjukkan kelebihannya dibanding pesaing sejenis. Jika tidak demikian maka

ia sulit untuk bersaing dalam dunia usahanya dan jika dibiarkan terus-menerus akan terjadi penurunan dan kebangkrutan perusahaan.

Keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan harus tetap dijaga dan ditingkatkan kualitasnya. Peningkatan kualitas baik barang maupun jasa yang menjadi bidang usaha perusahaan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kualitasnya, perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Hasil kerja karyawan yang memberikan dampak secara langsung bagi kualitas perusahaan.

Perusahaan yang menunjukkan kinerja baik tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang berada di dalamnya. Kinerja karyawan dapat diamati melalui kualitas dan kuantitas kerjanya, selain itu dalam bekerja karyawan dituntut untuk bersikap disiplin, memiliki keterampilan kerja, mampu bekerja sama, memiliki fokus terhadap konsumen yang baik, dan lain sebagainya. Dengan menunjukkan sikap, sifat dan hasil yang baik selama bekerja, maka tujuan perusahaan akan mudah terwujud

Dalam mewujudkan tujuannya perusahaan tidak boleh tidak memperdulikan karyawannya. Karyawan bukanlah mesin yang bekerja tanpa adanya perasaan, keinginan dan kebutuhan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawannya, baik kebutuhan jasmaniah maupun rohaniah. Perusahaan harus memperhatikan sejauh mana ia telah memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dan puas.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Kepuasan kerja yang didapatkan karyawan membuat karyawan bersikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan penampilan kerjanya. Akan tetapi untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang tinggi, tidaklah mudah karena terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu respon yang terjadi saat tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor dari dalam diri individu, kelompok maupun kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial organisasi tersebut. Faktor-faktor ini pada akhirnya akan mempengaruhi kondisi fisik, maupun perilaku seseorang.

Tuntutan pekerjaan seperti beban kerja, tekanan atau desakan waktu, konflik atau ketaksamaan peran, kelebihan beban kerja, merasa tak dapat mengontrol kejadian yang terjadi di lingkungan kerja, percekocokan yang terjadi tiap hari, dan perubahan yang terjadi di tempat kerja dapat menyebabkan terjadinya stres kerja dan selanjutnya akan menimbulkan respon berupa reaksi fisik dan perilaku pada seseorang. Karyawan akan merasa sakit kepala, merasa panas dingin sewaktu

bekerja, terjadinya peningkatan detak jantung dan juga berkeringat dan lain sebagainya. Sedangkan dampak perilaku yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah terjadinya perubahan dalam kebiasaan makan, tempramen yang meledak-ledak dan juga mengalami gangguan tidur.

Kondisi seperti ini selain akan menghambat pekerjaan karyawan juga akan mengurangi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami stres cenderung menurun gairah kerjanya, kurang konsentrasi pada pekerjaan dan merasa tidak puas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan, semakin tinggi stres yang dialami karyawan dan semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah stres kerja semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan semakin tinggi kepuasan kerja dan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya

semakin rendah kepuasan kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan secara moderasi.melalui kepuasan kerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh antara stres kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Artindo Grafika Printing, Bekasi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Artindo Grafika Printing, yang beralamat di Jalan Raya Narogong, KM 12,5 Pangkalan II, Bekasi Timur, Jawa Barat. Waktu Penelitian dilaksanakan selama 7 bulan yaitu mulai bulan Juni sampai dengan Desember 2011. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena dianggap waktu paling efektif untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat secara optimal mencurahkan waktu dan tenaga agar dapat memfokuskan diri pada penyusunan data dan penulisan skripsi.

C. Metode Penelitian

Berdasarkan data penelitian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Bambang dan Lina, “penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian

seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah dan dianalisis.”⁵⁸ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah stres kerja yang disimbolkan X_1 , kepuasan kerja yang disimbolkan X_2 , dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan dengan simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi. Adapun alasan peneliti menggunakan metode survei dengan pendekatan kausalitas ialah pendekatan kausalitas merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.”⁵⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Artindo Grafika Printing yang berjumlah 52 orang dengan derajat kesalahan 5% maka sampel yang diambil sebanyak 44 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak proporsional (*proportional random sampling*). Dari setiap wilayah ditentukan dengan seimbang banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah yang diambil secara acak. Adapun subjek yang diambil terdiri dari Divisi *Marketing*, Divisi *Finance and Accounting*, Divisi *Produksi* dan Divisi *Human Resources* dan umum. Dengan sistem ini diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representatif.

⁵⁸ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA, 2005), h.143

⁵⁹ *Ibid*, h.119

Adapun perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Penghitungan Jumlah Sampel

Departemen	Jumlah	Perhitungan Sampel
Finance & Accounting	5 Orang	$5/52 \times 44 = 4$ orang
HRD & Umum	15 Orang	$15/52 \times 44 = 13$ orang
Marketing	6 Orang	$6/52 \times 44 = 5$ orang
Produksi	26 orang	$26/52 \times 44 = 22$ orang
Jumlah Sampel		44 orang

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu stres kerja (Variabel X_1), kepuasan kerja (Variabel X_2) dan kinerja (Variabel Y). Instrumen penelitian untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, keterampilan kerja, fokus terhadap konsumen, komunikasi, semangat kerja, kemampuan beradaptasi, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan merupakan data sekunder yang didapatkan dari data perusahaan yang mencerminkan indikator kualitas hasil kerja,

kuantitas hasil kerja, keterampilan kerja, fokus terhadap konsumen, komunikasi, semangat kerja, kemampuan beradaptasi, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama. Kinerja karyawan berupa data nilai atau skor yang diberikan pihak manajemen perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Kalibrasi Instrumen Hasil

Kinerja disini berupa nilai atau skor yang nantinya akan dihubungkan dengan hasil kuesioner stres kerja dan kepuasan kerja.

2. Kepuasan kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/ pembayaran, pengawasan, rekan kerja, dan kesempatan untuk maju.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diambil dengan kuesioner. Kepuasan kerja tercermin dari pekerjaan itu sendiri, gaji/ pembayaran, pengawasan, rekan kerja, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala sikap (*Likert*) sebanyak 31 butir pernyataan yang mencerminkan dimensi kepuasan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi Instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan disajikan pada tabel III.2 dan diujicobakan kepada 30 responden dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

No.	Dimensi	Item ujicoba		Item final	
		+	-	+	-
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 12, 18*, 27,	15	1, 2, 8, 19,	11,
2.	Gaji/Pembayaran	6*, 9, 22, 29		5, 17, 21	
3.	Pengawasan	5*, 8*, 16, 17, 30	11, 20, 21	7, 12, 13, 22	15, 16,
4.	Rekan kerja	7,10,14, 31	4, 13, 19,	4, 6, 10, 23	3, 9, 14,
5.	Kesempatan untuk maju	3*,26*, 28	23*,24* , 25	20	18

Keterangan: * (butir yang drop)

Untuk mengisi setiap butir dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu dari jawaban yang sesuai dari 5 (lima) jawaban alternatif yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 s.d 5 sesuai

dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3 sebagai berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen kepuasan karyawan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* sebanyak 31 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi variabel kepuasan kerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dilakukan ujicoba validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur dimensi variabel kepuasan kerja karyawan sebagaimana telah tercantum pada tabel III.2. langkah selanjutnya, instrumen ini diujicobakan kepada 30 orang karyawan PT Match Digital Printing yang diambil secara acak.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁶⁰:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor dari X_i

x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan dari 31 butir pernyataan setelah divalidasi, ternyata sebanyak 8 butir soal *drop* sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 23 butir. Selanjutnya dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁶¹ :

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h.70.

⁶¹ *Ibid*, h.109.

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $\sum S_i^2 = 20,43$ dan $S_t^2 = 113,1$ sehingga r_{ii} sebesar 0.875, hasil ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 23 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

3. Stres kerja

a. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah reaksi fisiologis (fisik), dan perilaku karyawan dalam menanggapi tuntutan kerja yang dibebankan kepadanya.

b. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan data primer yang diukur dengan skala *Likert* yang mencerminkan reaksi fisiologis (sakit kepala, rasa panas dingin, peningkatan detak jantung, dan berkeringat) dan reaksi perilaku

(perubahan kebiasaan makan, gangguan tidur, dan tempramen meledak-ledak)

Stres kerja diukur menggunakan instrumen kuesioner sebanyak 38 butir pernyataan yang mencerminkan indikator stres kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Stres kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel stres kerja disajikan pada tabel III.4 di bawah ini.

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₁ (Stres Kerja)

No.	Indikator	Sub Indikator	Item Ujicoba		Item Final	
			+	-	+	-
1.	Reaksi Fisiologis	Sakit Kepala	1*, 3, 14, 18	23*	2, 9, 11	
2.		Rasa panas dingin	7*, 22*, 25	28*, 31	14,	16
3.		Peningkatan detak jantung	2, 8, 20*, 37	34	1, 4, 21	18
4.		Berkeringat	4*, 11, 12, 35	16*, 38	7, 12, 19	22
5.	Reaksi Perilaku	Perubahan kebiasaan makan	6*, 10, 29*, 30*, 32*	33	6	17
6.		Gangguan tidur	13*, 17*, 21*, 36	15	20	10
7.		Tempramen meledak-ledak	5, 9, 19, 24, 26	27*	3, 5, 8, 13, 15	

Keterangan: * (butir item drop)

Untuk pengisian skala *likert* dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai serta diberi nilai 1 sampai dengan 5 dengan tingkat jawaban sebagai berikut:

Tabel III.5
Skala Penilaian Stres Kerja

Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif (+)	Bobot Skor Negatif (-)
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-Kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak Pernah	1	5

d. Validasi Instrumen Stres kerja

Proses pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan menyusun kuesioner model skala *Likert* dan mengacu pada indikator-indikator variabel stres kerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel stres kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dilakukan ujicoba validitas konstruk untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel stres

kerja. Langkah selanjutnya, adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 orang responden dari PT Match Digital Printing.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁶²:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor dari X_i

x_t = deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan dari 38 butir pernyataan setelah divalidasi, ternyata 16 butir soal yang didrop sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 22 butir. Selanjutnya dilakukan perhitungan

⁶² *Ibid*, h.70.

reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁶³ :

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

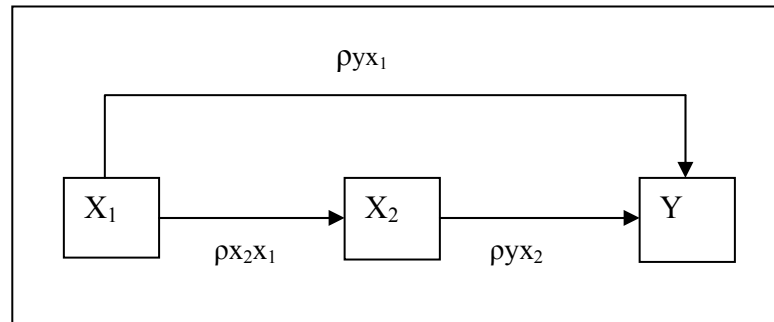
S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $\sum S_i^2 = 21,31$ dan $S_t^2 = 155,84$ sehingga r_{ii} bernilai sebesar 0.904 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 22 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur stres kerja.

⁶³ *Ibid*, hal. 109.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1

Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan:

X_1 = Variabel bebas (Stres Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

→ = Arah Hubungan

G. Uji Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang di dapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang di dapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji Liliefors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*.⁶⁴

Dengan hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal
- 2) H_a : Data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

⁶⁴ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), h. 71.

Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.⁶⁵

Adapun hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

- 1) H_0 : Data tidak linear
- 2) H_a : Data linear

Dengan kriteria pengujian dengan uji statistik sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, terima H_0 artinya data tidak linear
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, tolak H_0 artinya data linear

2. Persamaan Regresi Analisis Koefisien Jalur

Analisis koefisien jalur merupakan pengembangan dari analisis korelasi, yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dengan cara menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung.⁶⁶

Dikemukakan Riduwan dan Kuncoro,

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang telah distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen). Koefisien jalur ditunjukkan oleh *output* yang dinamakan *Coefficient* yang dinyatakan sebagai *Standardized Coefficient* atau dikenal dengan nilai *Beta*. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel eksogen dan endogen, maka koefisien *path*-nya adalah sama dengan koefisien korelasi *r* sederhana.⁶⁷

⁶⁵ *Ibid*, h.73

⁶⁶ Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan, *SPSS COMPLETE*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.151

⁶⁷ Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*, (Bandung: ALFABETA, 2007), h.116

Secara umum langkah-langkah dalam analisis jalur adalah:

- a. Menentukan persamaan struktural
Struktur: $Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_y \varepsilon_1$
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
 - 1) Gambarkan diagram jalur lengkap dengan, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan
Hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:
 - 1) $H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$
 - 2) $H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$

Kriteria pengujiannya ialah:

- 1) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ probabilitas signifikansi, H_0 diterima artinya data tidak berpengaruh secara serentak dan signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ probabilitas signifikansi, H_0 ditolak artinya data berpengaruh secara serentak dan signifikan.

- d. Menghitung koefisien jalur secara individu
Hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:
 - 1) $H_0: \rho_{yx_1} = 0$
 - 2) $H_a: \rho_{yx_1} > 0$

Kriteriannya pengujiannya dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas dengan nilai probabilitas *Sig.* dengan dasar pengambilan keputusannya ialah:

- 1) Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ probabilitas signifikansi, H_0 diterima artinya data tidak berpengaruh secara signifikan.
- 2) Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ probabilitas signifikansi, H_0 ditolak artinya data berpengaruh secara signifikan.⁶⁸

Dalam menggunakan analisis jalur dalam menganalisis data penelitian, ada beberapa asumsi dasar yang harus diperhatikan sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis harus berbentuk linier, aditif dan kausal.
- b. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan juga tidak berkorelasi dengan variabel lain.

⁶⁸ *Ibid*, h.116

- c. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/ sebab-akibat searah.
- d. Data setiap variabel adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.⁶⁹

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”⁷⁰. Dalam program SPSS untuk hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel Anova.

Hipotesis statistiknya ialah:

- 1) $H_0: b_1 = b_2 = 0$
- 2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$

Hipotesis dalam kalimat:

- 1) Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- 2) Variabel stress kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

⁶⁹ Prof.DR. Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.297-298

⁷⁰Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, h.67

b. Uji t

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”⁷¹. Dalam program SPSS untuk hasil t_{hitung} dapat dilihat dalam tabel *Coefficients*.

Hipotesis statistiknya penelitiannya:

1) $H_0: b_1 = 0$

$H_0: b_2 = 0$

2) $H_a: b_1 \neq 0$

$H_a: b_2 \neq 0$

Hipotesis kalimatnya:

1) H_0 : Variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja

H_0 : Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

2) H_a : Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

H_a : Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusan kepuasan kerja, yaitu:

1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

Kriteria pengambilan keputusan stres kerja, yaitu:

1) $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

⁷¹*Ibid*, h. 68

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner 44 responden dan juga penilaian dari perusahaan. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah stres kerja (variabel X_1) dan kepuasan kerja (variabel X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pada karyawan.

1. Data Variabel Y (Kinerja)

Data kinerja (variabel Y) merupakan data sekunder yang diambil dari PT Artindo Grafika Printing di Narogong – Bekasi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel kinerja pada karyawan berada antara 38 (nilai terendah) sampai dengan 49 (nilai tertinggi), skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 43, varians (S^2) sebesar 7,814 dan simpangan baku (S) sebesar 2,795.

Distribusi frekuensi data kinerja pada karyawan dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor (R) adalah 11, banyaknya kelas interval berdasarkan perhitungan Sturges ($K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$) maka banyak kelas interval yaitu: $1 + 3,3 \text{ Log } 44 = 6,42$ dibulatkan menjadi 6 dengan serta panjang kelas dicari melalui rentang skor dibagi interval kelas (R/K), yaitu $11:6 = 1,83$ yang dibulatkan menjadi 2.

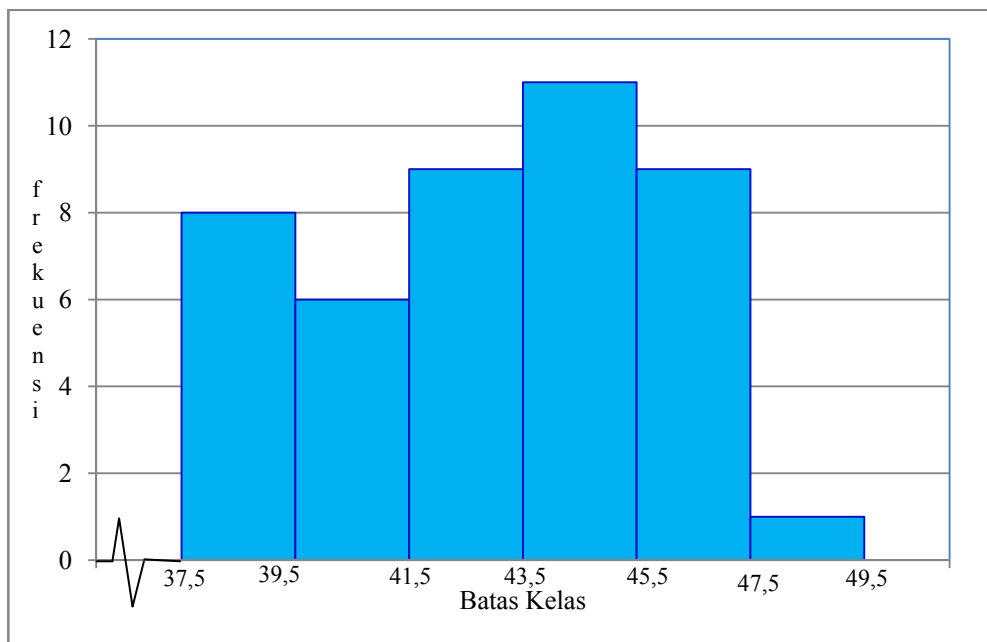
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
38 - 39	38,5	39,5	8	18,2%
40 - 41	39,5	41,5	6	13,63%
42 - 43	41,5	43,5	9	20,45%
44 - 45	43,5	45,5	11	25%
46 - 47	45,5	47,5	9	20,45%
48 - 49	47,5	49,5	1	2,27%
Jumlah			44	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 2. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 44 – 45 dengan

frekuensi relatif sebesar 25%. Frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-6 (enam) yakni antara 48-49 dengan frekuensi relatif sebesar 2,27%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja kerja karyawan sebagai berikut.



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y

2. Data Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner yang berisikan 22 pernyataan menggunakan skala *Likert* yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Terbagi dalam 5 (lima) dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/ pembayaran, pengawasan, rekan kerja, dan kesempatan untuk maju. Skor tertinggi sebesar 99 dan terendah sebesar 71,

dengan skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 86,41, varians (S^2) sebesar 38,805 dan simpangan baku (S) sebesar 6,229.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor (R) adalah 28, banyaknya kelas interval berdasarkan perhitungan Sturges ($K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$) maka banyak kelas interval yaitu: $1 + 3,3 \text{ Log } 44 = 6,42$ dibulatkan menjadi 6 dengan serta panjang kelas dicari melalui rentang skor dibagi interval kelas (R/K), yaitu $28 : 6 = 4,67$ yang dibulatkan menjadi 5.

Data selengkapnya tentang kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

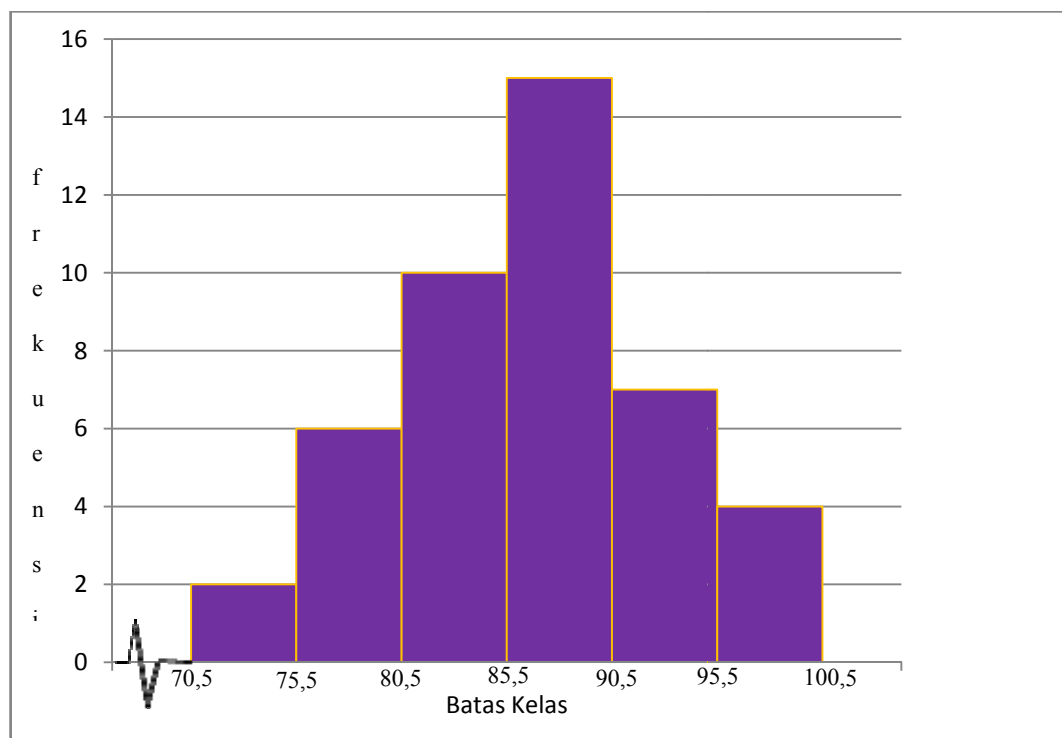
Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71 - 75	70,5	75,5	2	4,5%
76 - 80	75,5	80,5	6	13,6%
81 - 85	80,5	85,5	10	22,7%
86 - 90	85,5	90,5	15	34,1%
91 - 95	90,5	95,5	7	16%
96 - 100	95,5	100,5	4	9,1%
Jumlah			44	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X_2 di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 5. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas

sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 86 - 90 dengan frekuensi relatif sebesar 34,1% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-1 (pertama) yaitu pada rentang 71 -75 dengan frekuensi relatif sebesar 4,5%.

Dari tabel distribusi variabel X_2 diatas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tertinggi berada pada kelas ke-4 (empat) dan kelas terendah pada kelas pertama.

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja

Variabel Dimensi	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan	Pembayaran	Pengawasan	Rekan Kerja	Kesempatan Untuk Maju
Jumlah Skor	5	3	6	7	2
Skor	866	400	1002	1203	331
Rata-rata	173	133	167	201	166
Persentase	22,8%	10,5%	26,4%	31,5%	8,7%

Berdasarkan tabel rata-rata hitung dimensi kepuasan kerja diatas, dapat diketahui bahwa dimensi kepuasan kerja yang paling tinggi terletak pada dimensi rekan kerja yaitu sebesar 31,5%. Sedangkan dimensi kepuasan kerja yang paling rendah terletak pada dimensi kesempatan untuk maju yaitu sebesar 8,7%.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar karyawan telah bekerja sama lebih dari enam (6) tahun, sehingga karyawan sudah merasa menjadi keluarga satu sama lain, sehingga karyawan cenderung lebih puas terhadap rekan kerjanya.

3. Data Variabel X_1 (Stres Kerja)

Data stres kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner yang berisikan 23 pernyataan menggunakan skala *Likert* yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Terbagi dalam 2 (dua) indikator yaitu reaksi fisiologis/ fisik (sakit kepala, rasa panas dingin, peningkatan detak jantung serta berkeringat) dan reaksi perilaku (perubahan kebiasaan makan, gangguan tidur serta tempramen meledak-ledak). Hasil penelitian menunjukkan skor tertinggi 65 dan terendah 36, dengan skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 49,11 dan varians (S^2) sebesar 50,429 dan simpangan baku (S) sebesar 7,101.

Distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor (R) adalah 29, banyaknya kelas interval berdasarkan perhitungan Sturges ($K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$) maka banyak kelas interval yaitu: $1 + 3,3 \text{ Log } 44 = 6,42$ dibulatkan menjadi 6 dengan serta panjang kelas dicari melalui rentang skor dibagi interval kelas (R/K), yaitu $29 : 6 = 4,83$ yang dibulatkan menjadi 5.

Data selengkapnya tentang stres kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

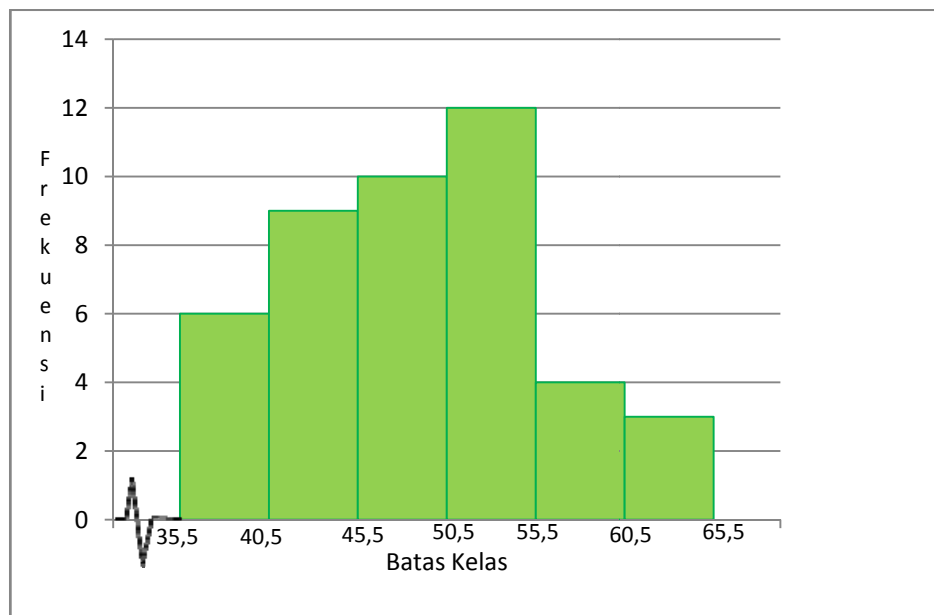
Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel X₁ (Stres Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
36 - 40	36,5	40,5	6	13,63%
41 - 45	40,5	45,5	9	20,45%
46 - 50	45,5	50,5	10	22,73%
51 - 55	50,5	55,5	12	27,27%
56 - 60	55,5	60,5	4	9,1%
61 - 65	60,5	65,5	3	6,82%
Jumlah			44	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X₂ di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 6 kelas dan panjang kelas adalah 5. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi kelas tertinggi variabel stres kerja terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 51 - 55 dengan

frekuensi relatif sebesar 27,27% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-6 (keenam) yaitu pada rentang 61 - 65 dengan frekuensi relatif sebesar 6,82%.

Dari tabel distribusi variabel X_2 diatas, maka dapat dilihat grafik histogram stres kerja karyawan sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X_2 (Stres Kerja)

Berdasarkan gambar histogram diatas dapat dilihat bahwa kelas frekuensi tertinggi berada pada kelas ke- 4 (empat) yaitu pada interval 51-55.

Tabel IV.5
Rata-rata Hitung Skor Stres Kerja

Variabel	Stres Kerja						
Indikator	Reaksi Fisilogis				Reaksi Perilaku		
Sub Indikator	Sakit Kepala	Rasa Panas Dingin	Peningkatan Detak Jantung	Berkeringat	Perubahan Kebiasaan Makan	Gangguan Tidur	Tempramen Meledak-ledak
Jumlah Soal	3	2	4	4	2	2	5
Skor	273	212	385	382	215	234	460
Rata-rata	91	106	96	96	108	117	92
Persentase	12,6%	10%	17,8%	17,6%	10%	10,8%	21,2%
Persentase indikator	58%				42%		

Berdasarkan tabel rata-rata hitung skor sub indikator stres kerja di atas, dapat diketahui bahwa indikator reaksi fisiologis sebesar 58%. Sedangkan indikator reaksi perilaku merupakan indikator terendah dengan persentase total sebesar 42%. Dari tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan paling paling besar ditunjukkan oleh reaksi perilaku dengan sub indikator tempramen meledak-ledak yaitu sebesar 21,2%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian kebenaran hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan, antara lain mengenai normalitas sampel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah data yang

digunakan berdistribusi normal atau tidak, dalam program SPSS versi 17.0. dapat menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov*.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov - Smirnov* dengan taraf signifikansi (α) = 5% atau 0,05.

Dengan rumusan hipotesis pengujian:

- 1) Ho: Data berdistribusi normal
- 2) Ha: Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Ho: Jika signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima, data berdistribusi normal
- 2) Ha: Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Dengan menggunakan piranti lunak SPSS, diperoleh hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data kinerja pada karyawan (Y), kepuasan kerja (X_2) dan stres kerja (X_1) sebagai berikut:

Tabel IV.6
Uji Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres_Kerja	.095	44	.200 [*]	.982	44	.713
Kepuasan_Kerja	.083	44	.200 [*]	.977	44	.516
Kinerja	.117	44	.151	.954	44	.076

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi kinerja bernilai 0,151, signifikansi kepuasan kerja bernilai 0,200 dan signifikansi stres kerja bernilai 0,200. Karena setiap variabel mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat H_0 diterima dan dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji Linearitas dapat diketahui dengan melihat hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17.0.

Dengan rumusan hipotesis pengujian:

- 1) H_0 : Data tidak linear
- 2) H_a : Data linear

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) H_0 : Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya data tidak linear
- 2) H_a : Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya data linear.

Tabel IV.7
Uji Linearitas Variabel X_2 (Kepuasan Kerja)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan _Kerja	Between Groups	(Combined)	328.836	18	18.269	63.749	.000
		Linearity	308.949	1	308.949	1078.088	.000
		Deviation from Linearity	19.886	17	1.170	4.082	.001
		Within Groups	7.164	25	.287		
		Total	336.000	43			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai signifikansi linearitas kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $0,000 < \text{signifikansi } 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.8
Uji Linearitas Variabel X_1 (Stres Kerja)

ANOVA Table

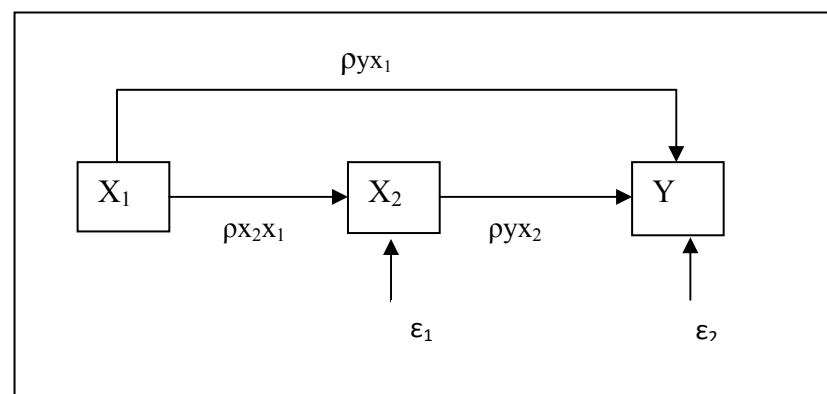
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres_Kerja	Between Groups	(Combined)	300.383	26	11.553	5.514	.000
		Linearity	248.454	1	248.454	118.588	.000
		Deviation from Linearity	51.929	25	2.077	.991	.519
		Within Groups	35.617	17	2.095		
		Total	336.000	43			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai signifikansi linearitas stres kerja terhadap kinerja sebesar $0,000 < \text{signifikansi } 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dengan kinerja pada karyawan mempunyai hubungan yang linear.

2. Persamaan Regresi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menentukan pengaruh dari tiap variabel maka harus diselesaikan berdasarkan hubungan jalur yang digunakan.



Gambar IV.4

Diagram Hubungan Jalur Antar Variabel

Berdasarkan diagram diatas maka dengan menggunakan SPSS 17.0 didapat hasil sebagai berikut:

Tabel IV.9
Tabel Korelasi Antar Variabel

		Stres_Kerja	Kepuasan_Kerja	Kinerja
Stres_Kerja	Pearson Correlation	1	-.847**	-.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	44	44	44
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	-.847**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	44	44	44
Kinerja	Pearson Correlation	-.860**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel korelasi antar variabel di atas dapat dilihat besarnya pengaruh X_1 terhadap X_2 yaitu sebesar -0.847. hal ini dikarenakan $r_{x_1x_2} = \rho_{x_2x_1}$. Sehingga besar pengaruh langsung X_1 terhadap X_2 adalah -0.847. Dan pengaruh variabel sisanya ($\rho_{x_2\varepsilon_1}$) sebesar $\sqrt{1 - R_{x_1x_2}^2} = \sqrt{1 - (-0,874)^2} = \sqrt{1 - 0,718} = \sqrt{0,282} = 0,282^2 = 0,531$

Tabel IV.10
Koefisien Jalur

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
	(Constant)	14.574	4.448		3.276	.002
1	Stres_Kerja	-.066	.031	-.168	-2.117	.040
	Kepuasan_Kerja	.366	.036	.817	10.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai-nilai koefisien jalur dapat dilihat pada *Standardized Coefficients* (Beta) pada tabel diatas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,168 X_1 + 0,817 X_2$$

Diagram jalur (*path analysis*) dan persamaan struktural antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja sebagai berikut: Sehingga didapat persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$\text{Struktur: } Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_y \varepsilon_2 \text{ dan } R^2_{yx_2x_1}$$

$$\text{dimana } X_2 = \rho_{x_2x_1} X_1 + \rho_{x_2} \varepsilon_1 \text{ dan } R^2_{x_2x_1}$$

Tabel IV. 11
Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.924	.771

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya koefisien determinan R_{Square} atau $R^2_{yx_2x_1} = 0,927 = 92,7\%$ (tabel IV.13 *Model Summary*) dan besarnya pengaruh variabel lain $\rho_y \varepsilon_2$

$$= \sqrt{1 - R^2_{yx_1x_2}} = \sqrt{1 - 0,927} = \sqrt{0,073} = 0,073^2 = 0,270.$$

a. Menghitung Koefisien Jalur Secara Simultan (Keseluruhan)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan melalui tabel IV.12 Anova.

Hipotesis statistiknya dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$
- 2) $H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$

Hipotesis bentuk kalimat:

- 1) H_0 : Stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) H_a : Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel IV. 12
Tabel ANOVA
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	311.139	2	155.569	256.557	.000 ^a
Residual	24.861	41	.606		
Total	336.000	43			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Stres_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Kaidah pengujian signifikansi:

- 1) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima, artinya stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh stimultan dan signifikan.

- 2) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan.

Dari tabel Anova diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $Sig (0,000) < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan.

b. Pengujian Secara Individual

1) Stres Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y)

Uji secara individual ditunjukkan dalam Tabel IV.14

Coefficients. Hipotesis statistik yang akan diuji berbentuk:

- a) $H_0: \rho_{yx_1} = 0$
- b) $H_a: \rho_{yx_1} > 0$

Hipotesis bentuk kalimat:

- a) H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
- b) H_a : Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

- a) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh signifikan
- b) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh signifikan

Tabel IV. 13
Koefisien Regresi Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.574	4.448		3.276	.002
Stres_Kerja	-.066	.031	-.168	-2.117	.040
Kepuasan_Kerja	.366	.036	.817	10.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel *Coefficients* di atas, didapat nilai signifikansi 0,040, maka nilai *Sig* (0,040) < 0,05 sehingga *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

2) Kepuasan Kerja (X₂) dengan Kinerja (Y)

Uji secara individual ditunjukkan dalam Tabel IV.15 *Coefficients*. Hipotesis statistik yang akan diuji berbentuk:

- a) $H_0: \rho_{yx_1} = 0$
- b) $H_a: \rho_{yx_1} > 0$

Hipotesis bentuk kalimat:

- a) H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

- b) H_a : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

- a) Jika $Sig \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- b) Jika $Sig \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Tabel IV. 14
Tabel Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	14.574	4.448		376	.002
1 Stres_Kerja	-.066	.031	-.168	-2.117	.040
Kepuasan_Kerja	.366	.036	.817	10.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

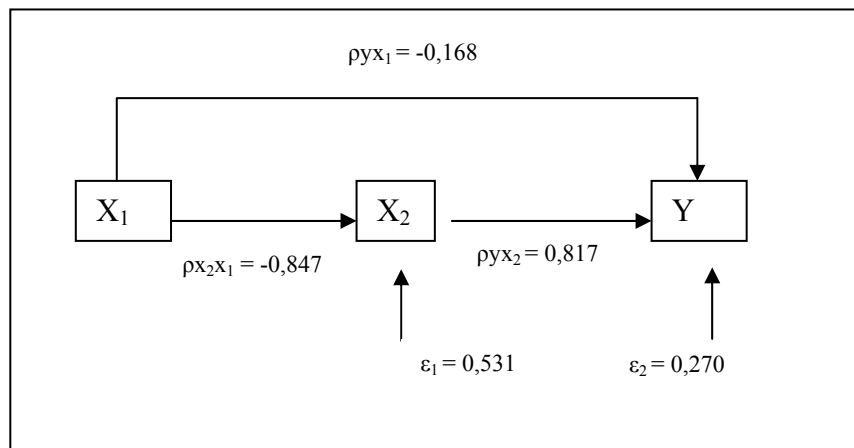
Dari tabel *Coefficients* di atas, didapat nilai signifikansi 0,000, maka nilai Sig ($0,000$) $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Besarnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja lebih memahami mengenai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.15
Rangkuman Hasil Koefisien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan atau R_{square}	Koefisien Variabel lain (Sisa)
X_1 terhadap Y	-0,168	H_0 Ditolak	$R^2_{YX_2X_1} = 0,927$	$0,073^2 = 0,270$
X_2 terhadap Y	0,817	H_0 Ditolak		
X_1 terhadap X_2	-0,847	H_0 Ditolak	$R^2_{X_2X_1} = 0,718$	$0,282^2 = 0,531$

Maka dari hasil tabel diatas dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar IV.5
Koefisien Jalur X_1 dan X_2 terhadap Y

Sehingga didapat persamaan struktural sebagai berikut:

Struktur: $Y = -0,168 X_1 + 0,817 X_2 + 0,270 \epsilon_2$ dan $R^2_{YX_2X_1} = 0,927$

dimana $X_2 = -0,847 X_1 + 0,531 \epsilon_1$ dan $R^2_{X_2X_1} = 0,718$

Hasil perhitungan analisis jalur tersebut memberikan informasi objektif sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh stres kerja (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja pada karyawan (Y) adalah $-0,168^2 = 0,028$.
2. Besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja pada karyawan (Y) adalah $0,817^2 = 0,667$.
3. Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kinerja pada karyawan (Y) dengan melalui oleh kepuasan kerja (X_2) sebesar $(\rho_{x_2x_1}) \times (\rho_{yx_2}) = (-0,847) \times (0,817) = -0,692$.

Dengan demikian pengaruh total stres kerja (X_1) terhadap kinerja pada karyawan (Y) adalah $\rho_{yx_1} + (\rho_{x_2x_1} \cdot \rho_{yx_2}) = ((-0,168) + (-0,847 \times 0,817)) = -0,86$

Untuk lebih jelasnya mengenai koefisien analisis jalur tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.16
Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Y		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui X_2	Total
X_1	-0,168	0,028	-0,692	-0,86
X_2	0,817	0,667	-	0,667
e_1	0,531	$0,282^2 = 0,531$	-	-
e_2	0,270	$0,073^2 = 0,270$	-	-

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0: b_1 = b_2 = 0$

2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$

Hipotesis kalimatnya:

1) H_0 : Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap kinerja

2) H_a : Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV. 17**ANOVA****ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	311.139	2	155.569	256.557	.000 ^a
Residual	24.861	41	.606		
Total	336.000	43			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Stres_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Anova diatas, F_{hitung} sebesar 256,557. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $44-2-1 = 41$. Didapat F_{tabel} adalah 3,226. Sehingga diketahui $F_{hitung} (256,557) > F_{tabel} (3,226)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan stres kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis statistiknya penelitiannya:

1) $H_0: b_1 = 0$

$H_0: b_2 = 0$

2) $H_a: b_1 \neq 0$

$H_a: b_2 \neq 0$

Hipotesis kalimatnya:

- 1) Ho: Variabel stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja
 Ho: Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 2) Ha: Variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
 Ha: Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi Ho diterima
 $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi Ho ditolak
- 2) $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, jadi Ho diterima
 $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, jadi Ho ditolak

Tabel IV. 18
Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.574	4.448		3.276	.002
Stres_Kerja	-.066	.031	-.168	-2.117	.040
Kepuasan_Kerja	.366	.036	.817	10.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari stres kerja sebesar -2,117 dan t_{tabel}

dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $44 - 2 - 1 = 41$, maka didapat t tabel sebesar 1,683.

Dapat diketahui bahwa $-t_{hitung}$ dari stres kerja $(-2,117) < -t_{tabel} (-1,683)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kepuasan kerja $(10,305) > t_{tabel} (1,683)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian regresi dengan analisis jalur (*path analysis*), didapatkan koefisien jalur stres kerja terhadap kinerja sebesar -0,168, sehingga stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,028. dengan kata lain stres kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 2,8%.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,817, sehingga pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara langsung terhadap kinerja sebesar 66,7%.

Berdasarkan analisis jalur juga didapatkan hasil, variabel stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan sebesar -0,692 yang artinya bahwa tingkat kinerja pada karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar -0,692. Sehingga dapat dikatakan stres kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 47,9%.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari $F_{hitung} (256,557) > F_{tabel} (3,226)$. Lalu secara parsial variabel stres kerja memiliki $-t_{hitung} = -2,117$, dengan $-t_{tabel} = -0,163$ sehingga $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ sehingga stres kerja berpengaruh signifikan dan kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} = 10,305$ dengan $t_{tabel} = 1,683$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Keduanya secara terpisah juga menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Hal ini diharapkan menjadi salah satu perhatian bagi perusahaan terutama bagian *Human Resources Development* (HRD) yang secara langsung menangani keadaan karyawan guna peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan senantiasa harus berusaha menurunkan tingkat stres kerja pada diri karyawan dengan mengenali penyebab stres kerja dan karakter karyawan. Hal ini akan membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya. Karakter karyawan dalam menghadapi stres kerja berbeda-beda, sehingga perusahaan harus memperhatikan cara karyawan menghadapi stres yang diterimanya agar pekerjaan karyawan dapat berlangsung dengan baik.

Hal lainnya yang harus diperhatikan adalah mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan memiliki harapan tersendiri dalam bekerja, sehingga pemenuhan akan harapan karyawan akan membantu karyawan bekerja lebih baik

lagi. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan berdasarkan kebijaksanaan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pada karyawan, dan juga stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Dapat dikatakan semakin tinggi stres kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja pada karyawan akan menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan semakin tinggi kepuasan kerjanya yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti menyadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah:

1. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang peneliti harapkan.
2. Keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam.
3. Kesibukan responden dengan pekerjaannya masing-masing dan lokasi tempat tinggal responden yang jauh dari perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, keterampilan kerja, fokus terhadap konsumen, komunikasi, semangat kerja, kemampuan beradaptasi, tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/ pembayaran, pengawasan, rekan kerja dan kesempatan untuk maju.
3. Stres kerja adalah reaksi fisiologis/ fisik (sakit kepala, rasa panas dingin, peningkatan detak jantung, berkeringat), dan reaksi perilaku (perubahan kebiasaan makan, gangguan tidur, tempramen meledak-ledak).
4. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa:
 - a. Stres kerja yang dialami karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui reaksi fisiologis. Namun demikian reaksi perilaku tempramen meledak-ledak merupakan sub indikator yang paling banyak dialami oleh karyawan.

- b. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui dimensi rekan kerja dan paling rendah pada dimensi kesempatan untuk maju.
5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Artinya, stres kerja tinggi, maka kinerja akan menurun. Sebaliknya, jika stres kerja rendah, maka kinerja akan meningkat. Penurunan kinerja dapat terjadi pada kualitas hasil kerja seperti kesalahan pencetakan, pemakaian warna yang salah, dan juga mundurnya waktu pengiriman barang serta kesalahan dalam proses administrasi perusahaan.
 - b. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan rendah, maka kinerja akan menurun. Karyawan yang puas akan dapat bekerja dengan inisiatif yang tinggi, selain itu juga akan mampu bekerjasama dengan baik dan juga mengurangi kesalahan dalam bekerja. Hal-hal inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.
 - c. Terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), besarnya pengaruh langsung stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,028. Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,667. Dan

pengaruh tidak langsung stres kerja (X_1) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (X_2) sebesar = 0,478. Sehingga total pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar = 0,506.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja, pengaruh positif kepuasan kerja dengan kinerja, serta pengaruh negatif stres kerja dengan kepuasan kerja yang juga secara tak langsung dengan kinerja pada karyawan PT Artindo Grafika Printing. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat terus memacu untuk mempertahankan bahkan mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, agar kinerja para karyawan dapat terus meningkat.

Namun kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja namun juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga tidak tertutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara rutin sehingga karyawan dapat mengevaluasi kelebihan dan kekurangan dirinya sehingga dapat ditindaklanjuti untuk mencari solusi maupun sebagai dasar promosi. Penilaian kinerja secara reguler juga untuk mengetahui seberapa besar kinerja perusahaan yang dapat digunakan untuk kemajuan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memperjelas cara mendapatkan kesempatan untuk maju salah satunya dapat melalui prestasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
3. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat yang nantinya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satunya dengan memberikan kompensasi jika karyawan bekerja melebihi jam kerjanya (lembur). Hal ini akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
4. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan alat untuk produksi agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, perusahaan dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2006
- _____. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2002
- Buchanan, David dan Andrzej Huczynski. *Organizational Behavior: An Intriductory*. Text. Fifth Edition. UK: Prentice Hall
- Bennett, Roger. *Organisational Behaviour*. Thrird Edition. Great Britain: Prentice Hall, 2001
- Champoux, Joseph E. *Organizational Behavior*. Second Edition. USA: South-Western, 2003
- Colquitt, LePine dan Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. USA: McGraw-Hill, 2009
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. Twelfth Edition. USA: Prentice Hall, 2011
- Feinberg, Richard, Ko de Ruyter dan Lynne Bennington. *Casses in Call Center Management: Great Ideas (th)at Work* . USA: Purdue University, 2005
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. *Essential of Managing Organisational Behavior*. USA: Prentice Hall, 2000
- Greenberg , Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organisation*. Eighth Edition. USA: Prentice Hall, 2003
- _____. *Behavior in Organisation*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall, 2008
- International Labour Organization. *Work Stress in Context of Transition*. Hungary: International Labour Organization, 2003
- Iskander, Magued, *Inovation in E-learning, Instruction Technology, Assessment and Engineering Education*. Netherlands: Springer, 2007
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005

- Kusluvan , Salih. *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. New York: Nova Science Publisher, Inc., 2003
- Leka, Stavroula, dan Jonathan Houdmont, *Occupational Health Psychology*. United Kingdom: Wiley-Blackwell, 2010
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Oganizational Behavior*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill, 2001
- _____. *Oganizational Behavior*. Sixth Edition. USA: McGraw-Hill, 2004
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Tenth Edition. USA: South-Western, 2003
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2009
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behaviour*. Seventh Editon. USA: Prentice Hall, 2005
- Nelson, Debra L. dan James Campbell Quick. *Understanding Organizational Behavior*. 2nd Edition. USA: South-Western, 2005
- Noe, Raymond A., *et.al*. *Fundamentals of Human Resource Management*. USA: McGraw-Hill, 2004
- Perrewe, Pamela L. dan Daniel C. Ganster. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*. Volume 3. United Kingdom: ELSEVIER, 2004
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom, 2010
- Riduwan dan Engkos Achamd Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: ALFABETA, 2007
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press, 2009

- Rivai, Veithzal dan Ahmad F. M. Basri. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Robbins, Stephen P. *Essentials of Organizational Behavior*. Sixth Edition. USA: Prentice Hall, 2001
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. USA: Prentice Hall, 2007
- Purwanto, Sugeng dan Sri Mulyani, *Pengaruh Stres Kerja dan Afeksitas Negatif terhadap Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Jurnal PDII LIPI, www.garuda.ac.id. Diakses tanggal 23 mei 2011)
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, dan Richard N. Osborn. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. USA: John Wiley & Son, Inc., 2005
- Siagian, Sondang P. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Stranks, Jeremy. *Stress at Work: Management and Prevention*. UK: Elsevier, Ltd., 2005
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA, 2009
- Warni, Desie. "Stres Akibat Kerja yang Dihadapi oleh Pekerja", *Widya*. Mei 2007, hal. 43-50
- Welz, Christian. *The European Social Dialog Under Articles 138 and 139 of the EC Treaty*. Netherlands: Wolter Kluwer, 2008
- Weinberg, Ashley, Valerie J. Sutherland and Cary Cooper. *Organizational Stress Management*. United Kingdom: Palgrave Macmillan, 2010
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2009
- Wolverton, M., M.L. Wolverton dan W.H. Gmelch, *College Dean: Leading From Within*. USA: Oryx Press, 2002

**PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL Y (KINERJA)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{data terbesar} - \text{data tertinggi} \\ &= 49 - 38 \\ &= 11\end{aligned}$$

2. Menentukan Banyak Kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 44 \\ &= 1 + 5,42 \\ &= 6,42 = 6 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

3. Menentukan Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas} &= \text{Rentang} / \text{banyak kelas} \\ &= 11 / 6 \\ &= 1,83 = 2 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

4. Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	38 - 39	38,5	39,5	8	18,2%
2.	40 - 41	39,5	41,5	6	13,63%
3.	42 - 43	41,5	43,5	9	20,45%
4.	44 - 45	43,5	45,5	11	25%
5.	46 - 47	45,5	47,5	9	20,45%
6.	48 - 49	47,5	49,5	1	2,27%
Jumlah				44	100%

**PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL X₂ (KEPUASAN KERJA)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{data terbesar} - \text{data tertinggi} \\ &= 99 - 71 \\ &= 28\end{aligned}$$

2. Menentukan Banyak Kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 44 \\ &= 1 + 5,42 \\ &= 6,42 = 6 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

3. Menentukan Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas} &= \text{Rentang} / \text{banyak kelas} \\ &= 28 / 6 \\ &= 4,67 = 5 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

4. Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	71 - 75	70,5	75,5	2	4,5%
2.	76 - 80	75,5	80,5	6	13,6%
3.	81 - 85	80,5	85,5	10	22,7%
4.	86 - 90	85,5	90,5	15	34,1%
5.	91 - 95	90,5	95,5	7	16%
6.	96 - 100	95,5	100,5	4	9,1%
Jumlah				44	100%

**PROSES PERHITUNGAN MENGGAMBAR GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL X₁ (STRES KERJA)**

5. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{data terbesar} - \text{data tertinggi} \\ &= 65 - 36 \\ &= 29\end{aligned}$$

6. Menentukan Banyak Kelas

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas} &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 44 \\ &= 1 + 5,42 \\ &= 6,42 = 6 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

7. Menentukan Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas} &= \text{Rentang} / \text{banyak kelas} \\ &= 29 / 6 \\ &= 4,83 = 5 \text{ (dibulatkan)}\end{aligned}$$

8. Membuat Tabel Distribusi Frekuensi Stres Kerja

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	36 - 40	36,5	40,5	6	13,63%
2.	41 - 45	40,5	45,5	9	20,45%
3.	46 - 50	45,5	50,5	10	22,73%
4.	51 - 55	50,5	55,5	12	27,27%
5.	56 - 60	55,5	60,5	4	9,1%
6.	61 - 65	60,5	65,5	3	6,82%
Jumlah				44	100%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



GRACE YULIANTI. Lahir di Tarutung pada tanggal 1 Juli 1989 merupakan anak ketiga dari 4 bersaudara pasangan Darwis Sihombing (Alm) dan Hetty Tobing. Memulai pendidikan di SDS Kasih Setia hingga tahun 2001, dan menyelesaikan pendidikan SLTP di SLTP Negeri 45 Jakarta pada 2004. Menamatkan pendidikan SMA di SMA Negeri 33 Jakarta pada tahun 2007.

Melanjutkan pendidikan S1 pada Universitas Negeri Jakarta dengan konsentrasi Pend. Adm. Perkantoran. Pengalaman kerja melalui Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Angkasa Pura II (Persero) sebagai *office administration* selama satu bulan dan di PT Artindo Grafika Printing sebagai *marketing support*. Pengalaman mengajar (PPL) di SMK DIPONEGORO 2 Jakarta untuk mata pelajaran mengetik manual. Bertempat tinggal di Jl, Kp. Utan Bahagia No. 9, Rt012/004, Cengkareng Timur, Jakarta Barat 11730. Prestasi yang pernah ia raih ialah juara II IPA tingkat SD Se-Kecamatan Cengkareng, dan juara II bola voli putri tingkat SMA/K Se-Jakarta Barat.

PERHITUNGAN DATA DENGAN SPSS 17.0

1. Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres_Kerja	.095	44	.200 [*]	.982	44	.713
Kepuasan_Kerja	.083	44	.200 [*]	.977	44	.516
Kinerja	.117	44	.151	.954	44	.076

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

2. Linearitas Data Stres Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres_Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	300.383 248.454	26 1	11.553 248.454	5.514 118.588	.000 .000
		Deviation from Linearity	51.929	25	2.077	.991	.519
	Within Groups		35.617	17	2.095		
	Total		336.000	43			

3. Linearitas Data Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan_ Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	328.836 308.949	18 1	18.269 308.949	63.749 1078.088	.000 .000
		Deviation from Linearity	19.886	17	1.170	4.082	.001
	Within Groups		7.164	25	.287		
	Total		336.000	43			

4. Koefisien Persamaan Regresi Analisis Jalur

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.924	.771

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.614	2	155.807	261.955	.000 ^a
	Residual	24.386	41	.595		
	Total	336.000	43			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.574	4.448		3.276	.002
	Stres_Kerja	-.066	.031	-.168	-2.117	.040
	Kepuasan_Kerja	.366	.036	.817	10.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Korelasi

Correlations

		Stres_Kerja	Kepuasan_Kerja	Kinerja
Stres_Kerja	Pearson Correlation	1	-.847**	-.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	44	44	44
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	-.847**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	44	44	44
Kinerja	Pearson Correlation	-.860**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Deskripsi Data

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Stres_Kerja	Mean	49.11	1.071	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	46.95	
		Upper Bound	51.27	
	5% Trimmed Mean	48.99		
	Median	50.00		
	Variance	50.429		
	Std. Deviation	7.101		
	Minimum	36		
	Maximum	65		
	Range	29		
	Interquartile Range	10		

	Skewness	.141	.357
	Kurtosis	-.384	.702
Kepuasan_Kerja	Mean	86.41	.939
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	84.52	
	Upper Bound	88.30	
	5% Trimmed Mean	86.52	
	Median	87.00	
	Variance	38.805	
	Std. Deviation	6.229	
	Minimum	71	
	Maximum	99	
	Range	28	
	Interquartile Range	9	
	Skewness	-.235	.357
	Kurtosis	.316	.702
Kinerja	Mean	43.00	.421
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	42.15	
	Upper Bound	43.85	
	5% Trimmed Mean	42.97	
	Median	43.00	
	Variance	7.814	
	Std. Deviation	2.795	
	Minimum	38	
	Maximum	49	
	Range	11	
	Interquartile Range	4	
	Skewness	-.060	.357
	Kurtosis	-.914	.702

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggungjawab
Dekan Fakultas Ekonomi**

Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua Penguji
<u>Ati Sumiati, S.Pd., M.Si</u> NIP. 19790610 200801 2 028	Sekretaris
<u>Dra.RR. Ponco Dewi K., M.M.</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Penguji Ahli
<u>Widya Parimita, S.E.,MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I
<u>Umi Widyastuti,S.E.,ME</u> NIP.19761211 200012 2 001	Pembimbing II

Tanggal Lulus: 26 Januari 2012