

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT.  
ARNOTT'S INDONESIA**

**EVI SILVIANI  
8105091558**



**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas  
Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

**EFFECTS OF WORK STRESS AND WORK SATISFACTION  
ON EMPLOYEES' PERFORMANCE OF COOPERATIVE PT.  
ARNOTT'S INDONESIA**

**EVI SILVIANI  
8105091558**



**Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education in Faculty of  
Economic State University of Jakarta**

**Study Program Of Economics Education  
Concentration In Cooperative Economics Education  
Department Of Economic And Administration  
Faculty Of Economic  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

## ABSTRAK

EVI SILVIANI. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi PT. Arnott's Indonesia*. Pendidikan Ekonomi Koperasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan menguji ada atau tidaknya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survei dan dokumentasi. Pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, dan kuesioner. Sedangkan metode analisis data menggunakan uji regresi, uji persyaratan, uji hipotesis dan uji asumsi klasik. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 78 karyawan. Sebelum digunakan, kuesioner diuji cobakan terlebih dahulu kepada 30 karyawan. Berdasarkan hasil ujicoba tersebut diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,946 untuk stres kerja dan 0,956 untuk kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliabel. Kemudian didapat persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 75,276 - 1,26 X_1 + 0,167 X_2$ . Berdasarkan uji regresi ganda menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

## ***ABSTRACT***

EVI SILVIANI. *Effects of Work Stress and Work Satisfaction on Employees' Performance of Cooperative of PT. Arnott's Indonesia*. Education Cooperative Economics, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2016.

This study aimed to describe the work stress, work satisfaction, employees' performance, and examine whether there is any negative effect of work stress on employees' performance, positive effect of work satisfaction on employees' performance, and effects of work satisfaction and work stress on employees' performance.

This study employed survey and documentation. To collect the data, the researcher employed techniques of documentation, and questionnaires. While in the method of data analysis, the researcher employed regression test, requirement test, hypotheses test, and classical assumption test. This study was conducted to all employees that are 78 employees in total. The researcher gave the questionnaires to 30 employees prior to use. Based on these tests, the researcher obtained the reliability value of 0.946 to 0.956 for the work stress and job satisfaction, this means that the instrument employed in this study is very reliable. Then the researcher obtained a regression equation that is  $Y = 75.276 + 1.26 X_1 + 0.167 X_2$ . Based on the multiple regression test, it showed that work stress and work satisfaction had negative and significant effects on employees' performance either simultaneously or partially.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus**  
**NIP. 19671207 199203 1 001**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
1. <u>Karuniana Dianta A. S. S.IP. ME</u> NIP. 19800924 200812 1 00 2	Ketua Penguji		28/1/16
2. <u>Rd. Tuty Sariwulan, M.Si</u> NIP. 1958072 2198603 2 00 1	Sekretaris		28/1/16
3. <u>Dr. Saparuddin, M.Si</u> NIP. 1977011 5200501 1 00 1	Penguji Ahli		2/2/16
4. <u>Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd</u> NIP. 19530320 198203 2 00 1	Pembimbing I		28/1/16
5. <u>Ari Saptono, SE, M.Pd</u> NIP. 19720715 200112 1 00 1	Pembimbing II		28/1/16

Tanggal Lulus : Rabu, 20 Januari 2016

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, Januari 2016

Yang Membuat Pernyataan

METERAI  
TEMPEL  
78C26AAF241798816

*Evi Silviani*  
Evi Silviani

No. Reg. 8105091558

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil'alamin...*

*Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai. Serta untuk sahabat-sahabat yang selalu ada untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.*

*Kususun kerangka, kuolah kata, kubaca makna, kuikat dalam alinea, kuhitung dengan statistika, kubingkai dalam bab sejumlah lima, jadilah sebuah karya, Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana.*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PT Arnott’s Indonesia” dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dari persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, motivasi, kritik dan saran serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Dedi Purwana, SE, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



6. Bapak Karuniana Dianta A. Sebayang, S.IP, ME selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Karyawan Koperasi PT Arnott's Indonesia dan kepada Bpk. Suwardi Asmit selaku Manajer Koperasi atas izin dan kesempatannya untuk dapat melakukan penelitian serta bimbingan beliau yang sangat membantu dalam proses penyusunan Skripsi ini.
8. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Yuniato, S.Pd dan Ibu Marfu'ah yang senantiasa memberikan kasih sayangnya, memberikan dukungannya baik moril maupun materil serta tiada henti mengucapkan doa di setiap helaan nafasnya hingga skripsi ini selesai.
9. Muhamad Burhanudin yang selalu setia menemani perjalanan skripsi peneliti, sedia memberikan waktu, energi, materi dan kasih sayang, selalu ada disaat peneliti butuhkan, sedia mendengarkan keluh kesah peneliti dan selalu memberikan motivasi serta masukan agar peneliti menjadi lebih baik lagi.
10. Seluruh kerabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah mendoakan selama perjalanan skripsi peneliti.
11. Teman-teman Pendidikan Ekonomi Koperasi Reguler 2009 dan 2010 yang namanya tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu tanpa menghilangkan sedikitpun rasa kasih sayang peneliti kepada mereka.

12. Teman-teman Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Universitas Negeri Jakarta yang namanya tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu tanpa menghilangkan sedikitpun rasa kasih sayang peneliti kepada mereka.
13. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir yang namanya tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang berlimpah dari Tuhan YME. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti, pembaca dan pihak lainnya.

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>TITLE</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	12
E. Kegunaan Penelitian .....	13

## **BAB II. KAJIAN TEORETIK**

A. Definisi Konseptual	
1. Kinerja Karyawan .....	14
2. Stres Kerja .....	20
3. Kepuasan Kerja .....	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	30
C. Kerangka Teoretik .....	32
D. Perumusan Hipotesis.....	35

## **BAB III. METDOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
C. Metode Penelitian .....	36
D. Populasi dan Sampling .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	46
G. Teknik Analisis Data .....	47

## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	54
1. Kinerja Karyawan.....	54
2. Stres Kerja.....	56
3. Kepuasan Kerja .....	61

B. Analisis Data .....	65
1. Uji Persyaratan Analisis .....	65
2. Uji Asumsi Klasik .....	67
C. Pengujian Hipotesis .....	69
1. Persamaan Regresi Berganda .....	69
2. Uji Keberartian Regresi (F Test) .....	70
3. Uji Koefisien Regresi (t Test) .....	71
4. Koefisien Determinasi .....	72
D. Pembahasan .....	72
E. Keterbatasan Peneliti .....	75

## **BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	76
B. Implikasi.....	77
C. Saran.....	79

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>
-----------------------	-----------

<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>145</b>
----------------------------	------------

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Surat Pengantar Penelitian Skripsi.....	84
2	Surat Keterangan Penelitian Skripsi.....	85
3	Data Perusahaan .....	86
4	Instrumen Uji Coba Stres Kerja.....	87
5	Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja.....	90
6	Hasil Skoring Instrumen Uji Coba Stres Kerja .....	93
7	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Stres Kerja ....	95
8	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja .....	97
9	Hasil Skoring Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja.....	98
10	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	100
11	Instrumen Final Stres Kerja.....	101
12	Perhitungan Angket Final Variabel Kepuasan Kerja .....	104
13	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Stres Kerja .....	106
14	Instrumen Final Kepuasan Kerja .....	108
15	Perhitungan Angket Final Variabel Stres Kerja.....	111
16	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	113

17	Tabulasi Data Penelitian.....	115
18	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	118
19	Daftar Nama Karyawan .....	120
20	Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2010 .....	121
21	Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2011 .....	123
22	Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2012 .....	125
23	Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2013 .....	127
24	Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2014 .....	129
25	Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2010-2014 ..	131
26	Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja .....	132
27	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja .....	136
28	Uji Normalitas .....	140
29	Uji Linieritas .....	141
30	Uji Asumsi Klasik .....	142
31	Uji Gletser .....	143
32	Riwayat Hidup .....	145

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Data Penilaian Kerja Koperasi PT Arnott's Indonesia .....	9
III.1	Jumlah Karyawan pada Koperasi PT Arnott's Indonesia .....	37
III.2	Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja .....	39
III.3	Skala Penilaian untuk Stres Kerja .....	40
III.4	Tabel Interpretasi .....	42
III.5	Kisi-kisi Instrumen untuk Kepuasan Kerja .....	43
III.6	Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja .....	43
III.7	Tabel Interpretasi . .....	46
IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	55
IV.2	Distribusi Frekuensi Stres Kerja .....	57
IV.3	Rata-rata Hitung Indikator Stres Kerja .....	59
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Stres Kerja. ....	60
IV.5	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	62
IV.6	Rata-rata Hitung Indikator Kepuasan Kerja .....	63
IV.7	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Kepuasan Kerja.....	64
IV.8	Uji Normalitas.....	65
IV.9	Uji Linieritas Stres Kerja .....	66
IV.10	Uji Linieritas Kepuasan Kerja .....	67
IV.11	Uji Multikolinieritas .....	68



IV.12	Uji Heteroskedastisitas.....	69
IV.13	Hasil Regresi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
IV.14	Hasil Output Regresi Tabel Koefisiensi .....	71
IV.15	Koefisien Determinasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Kinerja Karyawan.....	56
IV.2	Grafik Histogram Stres Kerja .....	58
IV.3	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	62

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Koperasi berasal dari Bahasa Latin *coopere* atau *cooperation* dalam Bahasa Inggris. *Co* berarti bersama dan *operation* berarti bekerja.<sup>1</sup> Jadi, *cooperation* berarti bekerjasama. Dalam hal ini, bekerjasama yang dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama. Koperasi adalah badan hukum yang berdasarkan atas asas kekeluargaan yang anggotanya terdiri dari orang perorangan atau badan hukum dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya.<sup>2</sup> Umumnya koperasi dikendalikan secara bersama oleh seluruh anggotanya, dimana setiap anggota memiliki hak suara yang sama dalam setiap keputusan yang diambil koperasi.

Pada dasarnya koperasi merupakan perkumpulan orang-orang yang mempunyai kepentingan ekonomi yang sama untuk melakukan kegiatan bersama dan dikelola secara bersama serta ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.<sup>3</sup>

Untuk mendapatkan gambaran tentang arti koperasi, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian koperasi, yakni sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Limbong Bernhard. *Pengusaha Koperasi Memperkokoh Fondasi Ekonomi Rakyat* (Jakarta: Margaretha Pustaka. 2010) p.61

<sup>2</sup> Jochen Ropke. *Ekonomi Koperasi Teori dan Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat. 2000) p.12

<sup>3</sup> Rahayu. Dra Endang Sri. *Manajemen Koperasi Edisi Revisi* (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2012) p.4

- 1) Secara sederhana, koperasi dapat diartikan sebagai “usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya” (Ditjen Koperasi, 1997 : 11).
- 2) Menurut Moh.Hatta koperasi adalah persekutuan kaum yang lemah untuk membela keperluan hidupnya. Pada koperasi didahulukan keperluan bersama, bukan keuntungan.
- 3) Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, ditegaskan bahwa koperasi adalah “badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.<sup>4</sup>

Dalam pasal 3 UU No. 25 Tahun 1992, disebutkan bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi Indonesia memiliki landasan hukum yang sangat kuat yakni pasal 33 UUD 1945 ayat 1 dengan bunyi perkoperasian disusun sebagai usaha berdasarkan atas asas kekeluargaan. Berdasarkan penjelasan tersebut koperasi merupakan bentuk badan usaha yang paling sesuai dengan jiwa pasal 33 UUD 1945. Oleh sebab itu secara yuridis semua warganegara Indonesia harus mendukung dan ikut mengembangkan dan melestarikan koperasi menjadi salah satu sektor perekonomian nasional yang tangguh, sejajar dengan perusahaan atau badan usaha lain.

---

<sup>4</sup> Republik Indonesia. No 25 Tahun 1992. Tentang Perkoperasian

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, yang berfungsi sebagai penggerak, tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>5</sup> Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam perencanaan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat dalam perusahaan.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaku dan pengendali dari aktivitas organisasi. Karena karyawan merupakan sumber tenaga kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan peran dalam sebuah organisasi dalam menghasilkan barang maupun jasa yang memiliki kualitas yang baik. Didalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Setiap perusahaan memiliki perencanaan dan tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan kinerja yang baik dari setiap

---

<sup>5</sup> Sunyoto Danang. *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. 2012) p.175

karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Peningkatan kinerja karyawan ini akan berdampak langsung kepada kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang mempunyai kinerja yang kurang agar tercapainya kinerja yang diperlukan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain: pemberian kompensasi, motivasi, komitmen, sikap kerja dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya<sup>6</sup>. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan baik itu berupa gaji, bonus, tunjangan, maupun kenaikan posisi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tidak akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi para karyawan. Adapun sebaliknya jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada para karyawan, maka karyawan akan memberikan usaha terbaiknya guna mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

---

<sup>6</sup> *Ibid.* P.348

Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai dari karya mereka terhadap perusahaan dan harga mereka sebagai seorang pekerja maupun aset terpenting dalam perusahaan tersebut. Dimana pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan giat. Namun sebaliknya apabila pemberian kompensasi dirasa kurang memuaskan maka dapat menimbulkan kinerja dari seorang karyawan tersebut akan menurun.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan berpengaruh pada kinerja perusahaan yang menurun. Dalam hal ini, perusahaan harus menciptakan kepuasan karyawannya dengan cara menemukan apa yang karyawan inginkan dan apabila mungkin untuk memberikannya seperti lingkungan kerja yang kondusif antara sesama karyawan, kondisi kerja yang mendukung. Karyawan yang puas akan melakukan pekerjaannya dengan optimal, karena kepuasan kerja karyawan sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan yang merupakan sikap senang karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaannya sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan dengan baik. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak puas akan berdampak tidak senangnya karyawan dalam melakukan pekerjaan dan berdampak kepada kinerja yang diperoleh perusahaan menjadi kurang baik.

Sebagai manusia biasa, karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja yang dapat membuat seorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan<sup>7</sup>. Motivasi dalam diri karyawan yang kurang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut. Karena motivasi merupakan pendorong karyawan agar bersemangat untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya dan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi harus dilakukan dengan baik dan intensif oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan tetap fokus dan semangat dalam melakukan setiap pekerjaannya sehingga visi misi serta tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Menjaga agar setiap karyawan termotivasi dengan baik sangatlah penting karena motivasi merupakan keinginan untuk bertindak bagi setiap individu atau karyawan yang mendasari mereka melakukan pekerjaannya. Apabila motivasi rendah, karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena tidak

---

<sup>7</sup> *Ibid.* P.378



adanya dorongan untuk menyelesaikannya sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun.

Komitmen adalah janji. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen pada karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada perusahaan. Karena karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melibatkan diri secara optimal dalam pekerjaan guna menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sikap kerja yang kurang baik yang ditunjukkan oleh karyawan juga merupakan masalah dalam mempengaruhi kinerja. Sikap karyawan yang memiliki sikap yang tekun, semangat tinggi serta tidak mudah menyerah didalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah yang dapat memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan, sehingga kinerja yang diberikan juga baik. Namun sebaliknya apabila karyawan yang memiliki sikap disiplin rendah,

bermalas-malasan dan mudah menyerah dalam melaksanakan tugas maupun menyelesaikan masalah, hasil pekerjaan yang ia hasilkan pun akan jauh dari harapan serta tujuan perusahaan. Bahkan sikap karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas dapat mengakibatkan turunnya kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih, dan gangguan yang lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Secara khusus lingkungan kerja fisik, semua ruang kerja menggunakan *air conditioner*. Akan tetapi tidak semua ruang kerja karyawan dilengkapi dengan alat kedap suara yang memungkinkan kebisingan masih terdengar dalam sebagian ruang kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk dapat mencapai tujuannya, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Oleh karena itu, diperlukannya suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kerja Koperasi PT. Arnott's Indonesia**

<b>Rekap Data Penilaian Kerja Koperasi PT. Arnott's Indonesia</b>	
<b>Tahun</b>	<b>Persentase</b>
2010	87%
2011	85%
2012	83%
2013	82%
2014	81%

**Sumber:** data diolah dari Koperasi PT. Arnott's Indonesia

Berdasarkan data penilaian kerja koperasi PT. Arnott's Indonesia tiap tahunnya mengalami penurunan dari tahun 2010-2014. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti masalah-masalah yang terjadi di koperasi tersebut.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya lebih berkomitmen dan setia terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan situasi yang kurang

menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja, tingkat absensi, banyaknya keluhan, dan sering memperlambat, atau menunda pekerjaan.

Pada kenyataannya, usaha untuk mencapai kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena terdapat berbagai hambatan atau permasalahan yang menghalangi tercapainya kepuasan kerja karyawan. Permasalahan tersebut biasanya dipengaruhi oleh psikologi karyawan yang merasa tidak puas.

Karyawan sebagai makhluk sosial yang tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapinya. Salah satunya adalah stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, sikap pimpinan yang kurang adil, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atau target pekerjaan yang harus dipenuhi dapat menyebabkan kondisi ketegangan pada diri karyawan. Jika kondisi yang menyebabkan ketegangan karyawan terus bertambah sehingga karyawan tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut maka dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak positif maupun negatif bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Stres yang mempunyai dampak positif atas seseorang biasanya disebut *eustress*, dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki tingkat prestasinya. Tetapi walaupun stres dapat membawa pengaruh positif, biasanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan

cenderung membawa dampak negatif atau disebut *distres*, karena dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang amat berbahaya bagi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan gangguan secara psikologis maupun fisik pada diri karyawan. Karyawan akan selalu merasa tertekan, tegang, mudah marah, dan sulit untuk berkonsentrasi. Bahkan dampaknya secara fisik, karyawan dapat terserang penyakit seperti jantung, hipertensi, gangguan pencernaan dan lainnya. Hal ini selain akan menghambat pekerjaan mereka, juga akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan dan pada akhirnya akan berakibat menurunnya efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di mana hal tersebut sangat tidak menguntungkan dan harus dihindari oleh setiap perusahaan.

Koperasi Arnott's Indonesia merupakan koperasi yang bergerak di bidang perdagangan dan manufaktur. Alasan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian pada koperasi Arnott's Indonesia. Koperasi Arnott's Indonesia berupaya untuk menanggulangi atau mengendalikan stres kerja yang menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sebab perusahaan menyadari bahwa dengan adanya penanganan stres kerja yang tepat maka akan tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya stres kerja dan kepuasan kerja. Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti pada “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan: “Apakah ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?”

## **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang pendidikan terutama mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian yang lebih baik pada masa yang akan datang.

### 2. Kegunaan Praktis

a) Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.

c) Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi sebagai bahan referensi yang relevan dengan perkuliahan.

d) Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan pada umumnya sangat mendambakan hasil yang baik untuk perusahaan tersebut. Dengan begitu, perusahaan harus mempunyai standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, dan terukur, tertulis dan terbuka untuk berubah. Standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan membuat pekerja termotivasi untuk mencapai atau melebihinya.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>8</sup>

Pengertian Menurut Lijen Poltak Sinambela dalam buku *Kinerja Pegawai* mendefinisikan:

Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang

---

<sup>8</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005). P.67



jelas dan terukur serta ditempatkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan.<sup>9</sup>

Kinerja merupakan sebuah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas melalui penggunaan kapabilitas kemampuan yang ia miliki. Kinerja merupakan suatu konsep yang memandang bagaimana pencapaian hasil kerja seorang karyawan terkait kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan.

Selanjutnya menurut Wilson Bagun menjelaskan bahwa “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”.<sup>10</sup> Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan, standar tersebut dibuat oleh perusahaan digunakan sebagai acuan atau patokan dalam penilaian kinerja suatu karyawan. Pekerjaan yang dilakukan harus secara legal atau berdasarkan pada persyaratan pekerjaan, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tertentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Kemudian menurut Schermerhom, Hunt dan Osborn dalam buku *Performance Appraisal*, mengatakan bahwa Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Prawiro Sutoro “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

---

<sup>9</sup> Sinambela, Lijen Poltak. *Kinerja Pegawai*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), p 5

<sup>10</sup> Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Erlangga, 2012), p 231

organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.<sup>11</sup>

Kemudian menurut Ahmad Fawzi Mohd. Basri dan Veithzal Rivai, mengatakan bahwa Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Keinginan
- 3) Lingkungan<sup>12</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Seorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak akan membuahkan hasil yang memuaskan atau dengan kata lain hasil yang diharapkan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan, karena itu dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, kemampuan untuk mengerjakan bidang tugas yang bersangkutan sangat penting dikuasai oleh setiap karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan maksimal.

Sedarmayanti mengemukakan unsur-unsur yang dinilai melaksanakan penilaian pekerjaan adalah sebagai berikut<sup>13</sup>

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kujujuran
- 6) Kerjasama

---

<sup>11</sup> Subekhi, Akhmad. *Pengantar Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), p 193

<sup>12</sup> Fauwzi, Ahmad. Basri dan Veithzal Rivai, *Op.cit.* P. 16

<sup>13</sup> Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. (Bandung: Refika Aditama, 2011), p. 232

- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

Para pimpinan atau atasan harus mempunyai perhatian khusus terhadap kemampuan yang dimiliki bawahannya. Mereka mempunyai tanggung jawab didalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang akan digunakan untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Selanjutnya seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka terpacu melakukan tugas-tugasnya dan pekerjaan yang dilakukan adil dan masuk akal. Maksud nya diantara sesama pegawai terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan, kemampuan serta keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tentang pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana pengerjaannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Veithzal Rivai, dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktek menyatakan

bahwa Kinerja Karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>14</sup>

Sedangkan menurut Robert L Malthis dan John Jackson mengatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Output
- 2) Kualitas Output
- 3) Jangka Waktu Output
- 4) Kehadiran Ditempat Kerja
- 5) Sikap Kooperatif<sup>15</sup>

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkinerja adalah seorang karyawan yang dapat menghasilkan suatu hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas dari pencapaian tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuantitas disini berarti menunjukkan seberapa besar jumlah yang dihasilkan atau output yang dihasilkan dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan kualitas disini menunjukkan kesiapan dan kesesuaian pekerjaan. Dalam hal ini seorang karyawan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan yaitu dapat menjadi karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

Lancarnya sebuah kegiatan bergantung pada karyawan sebagai pelaksana harian. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang ada diperusahaan yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Walaupun yang

---

<sup>14</sup> Veithzal, Rival. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005), p 309

<sup>15</sup> Malthis, Robert L dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Sadeli Jimmy dan Hie Prawira Bayu. Jakarta: Salemba Empat, 2002), p. 78

digunakan dalam proses produksi berteknologi tinggi tanpa adanya karyawan tidak akan berjalan.

Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh manajemen untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan, sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>16</sup>

Adapula yang menyatakan bahwa Karyawan adalah aset atau kekayaan utama setiap perusahaan yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapainya tujuan perusahaannya.<sup>17</sup>

Dengan kata lain karyawan merupakan unsur yang sangat penting dan sangat perlu untuk diperhatikan untuk menentukan keberhasilan perusahaan yang ditunjukkan dari kinerja yang dihasilkan karena karyawan adalah pelaku utama dalam suatu organisasi yang menjalankan prosedur sesuai yang ditetapkan dan menentukan kemana perusahaan tersebut nantinya akan dijalankan, karena maju mundurnya perusahaan tidak hanya ditentukan oleh seorang pimpinan namun karyawan juga merupakan elemen yang penting dalam menjalankan tujuan perusahaan.

Dalam hal ini karyawan sebagai kekayaan utama perusahaan maka faktor pemeliharaan karyawan perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan perusahaan. Keanekaragaman masalah tentang keberadaan karyawan semakin sulit, sehingga pengertian karyawan dapat juga diartikan sebagai orang

---

<sup>16</sup> Musanef. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1990). P. 195

<sup>17</sup> Widjaya, A. M. *Administrasi Kearsipan Suatu Pengantar*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), p. 100

penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil kerja dari setiap usaha yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan berfungsi sebagai tenaga pelaksana mancaai tujuan. Dengan keikutsertaan karyawan secara aktif dalam perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan diharapkan akan tercapai.

Didalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan tidak melakukan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaannya seorang diri. Terdapat beberapa aspek yang turut membantu secara teratur dan terarah sehingga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan, kuantitas, kualitas, dan motivasi karyawan.

## **2. Stres Kerja**

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

Pada suatu tahap kehidupan, setiap idividu sebagai pelaku utama yang menunjang tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan, akan menemui dan dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Namun kenyataan yang terjadi dalam kehidupan, tidak semua individu mempunyai kemampuan dan kesiapan mental yang mencukupi untuk mengatasi

berbagai persoalan dan tuntutan lingkungan kerja sehingga individu akan mengalami stres kerja.

Definisi stres kerja menurut Stephen P. Robbins stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.<sup>18</sup>

Pendapat di atas senada dengan pendapat Danang Sunyoto dalam buku manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.<sup>19</sup>

Mangkunegara mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.<sup>20</sup>

Pendapat lain menurut Hani Handoko dalam buku Manajemen Personalia menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.<sup>21</sup>

Marihot Tua Efendi Hariandja mengungkapkan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya

---

<sup>18</sup> Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 368

<sup>19</sup> Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Buku Seru, 2012), p. 215

<sup>20</sup> Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana. 2010). P.172

<sup>21</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2012), p. 200

kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.<sup>22</sup>

Menurut Charles D. Spielberger menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif berbahaya.<sup>23</sup>

Strauss dan Sayles yang dikutip oleh Pandji Anoraga & Soegiastuti, mengemukakan bahwa:

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan mengganggu kerja mereka. Orang yang mengalami stres sering menjadi mudah marah dan tidak relaks atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Sebab-sebab stres yang bersal dari pekerjaan dapat disebutkan antara lain beban kerja yang berlebihan, konflik antar pribadi ataupun kelompok dan frustrasi.<sup>24</sup>

Marc J. Scharbracq, mengatakan stres kerja sebagai sebuah respon terhadap hilangnya kendali terhadap kinerja kita.<sup>25</sup>

S. Sauter et. Al. Seperti dikutip Rae Andre berpendapat bahwa stres kerja adalah respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai kemampuan pekerja, sumberdaya atau kebutuhan.<sup>26</sup>

Menurut Ivance Vich dan Matteson, seperti dikutip oleh Luthans mengatakan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai sebuah respon adaptif (tanggapan penyesuaian) dimediasi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi, sebagai akibat dari aksi lingkungan, situasi atau peristiwa yang

<sup>22</sup> Sinambela, Lijen Poltak. *Kinerja Pegawai*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012). P.5

<sup>23</sup> Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. (Jakarta: Salemba Empat. 2007). P.377

<sup>24</sup> Anoraga, Pandji. *Perilaku Keorganisasian*. (Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995), p. 178

<sup>25</sup> Anoraga, Pandji & Ninik Widiyanti. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana. 2010). p. 172

<sup>26</sup> Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2001). p. 172



menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologi secara berlebihan terhadap seseorang.<sup>27</sup>

Menurut Wirawan stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.<sup>28</sup>

Menurut definisi-definisi diatas tersebut dapat dikatakan bahwa orang yang mengalami stres akan merasakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi jiwanya, proses berfikir, dan kondisi fisik orang tersebut. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, khususnya lingkungan pekerjaan dan dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya.

Menurut John Suprihanto yang dikutip oleh Danang Sunyoto dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penyebab dari stres meliputi<sup>29</sup>

- 1) Lingkungan fisik yang terdiri dari masalah cahaya, suara, dan suhu.
- 2) Beban kerja, beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.
- 3) Sifat pekerjaan yang terdiri dari situasi baru, ancaman pribadi, percepatan, dan umpan balik.
- 4) Kebebasan, kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan.
- 5) Kesulitan, kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, dan perceraian dapat mempengaruhi prestasi seorang, hal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan menghadapinya. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat

---

<sup>27</sup> Luthans. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: BPFE.2003)p.98

<sup>28</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. *Psikologi Perusahaan*. (Bandung: Trigenda Karya. 1993)p.256

<sup>29</sup> Ibid., p. 215

karyawan tertekan dan mengakibatkan stres. Gejala-gejala yang umum yang ditimbulkan akibat stres diantaranya yaitu:

- 1) Gejala Badan : sakit kepala, sakit maag, mudah kaget, banyak keluar keringat dingin, gangguan tidur, lesu letih, kaku leher belakang sampai punggung, dada terasa panas dan nyeri, nafsu makan menurun, mual, muntah, dan sejumlah gejala lainnya.
- 2) Gejala Emosional: pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, takut, mimpi buruk, mudah marah, putus asa, dan sebagainya.
- 3) Gejala Sosial : makin banyak merokok atau makan atau minum, bertengkar, membunuh, dan lainnya.

Stres dapat menimbulkan gangguan fisik, sebab sistem tubuh bagian dalam mengalami perubahan untuk mengalami stres. Gangguan fisik tersebut ada yang bersifat jangka pendek dan panjang. Oleh karena itu, dalam pekerjaan diusahakan serendah mungkin agar mampu menghadapi stres tanpa mengalami gangguan.

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disintesis bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti, indikatornya meliputi tuntutan, respon, dan lingkungan.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai kodrat nya manusia memiliki kebutuhan sangat beranekaragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Kepuasan seseorang dapat dipenuhi dengan berbagai cara misalnya seseorang akan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, maka akan timbul rasa puas dalam dirinya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan harapan atau keinginan dalam dirinya.

Banyak ahli yang mendefinisikan kepuasan kerja antara lain, menurut Lijan Poltak yang dikutip oleh Robbins yang mengemukakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.<sup>30</sup>

Menurut Greenberg dan Baron kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Lijen Poltak Sinambela. *Op.cit.*, p. 5

<sup>31</sup> Greenbergard, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior in Organizations, Eighth Edition* ( U.S.A: Prentice Hall, 2002), p. 148

Berdasarkan paparan diatas dapat diartikan bahwa apabila seseorang mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya maka dia akan menunjukkan sikap positif dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya apabila seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerjanya dia akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seseorang dan memiliki banyak dimensi diantaranya isi pekerjaan (hakikat tugas yang dilakukan) dan konteks pekerjaan (perasaan tentang lingkungan dan tugasnya).<sup>32</sup>

Menurut Soesilo Martoyo, kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh besarnya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan.<sup>33</sup>

Menurut Malayu Hasibuan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan biasanya ditentukan oleh besarnya balas jasa.<sup>34</sup>

Berikut ini pendapat dari Stephen Robbins kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas

---

<sup>32</sup> Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi. Alih Bahasa Dharma*. (Jakarta: Erlangga, 2004). P. 105

<sup>33</sup> Martoyo, Soesilo. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE. 2014)p.132

<sup>34</sup> Malayu, S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2002)p202

jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.<sup>35</sup>

Menurut Veitzhal Rivai pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan salah satu pengukuran kepuasan kerja antara lain: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Menurut Koesmono kepuasan kerja adalah sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, supervise, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut dunia kerjanya.<sup>36</sup>

Menurut T. Hani Handoko kepuasan kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.<sup>37</sup>

Menurut Davis kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi lima dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan, promosi, supervisi, dan rekan kerja.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Robbins, Stephen P. *Esensial of Organizational Behavior*. (Jakarta: Salemba Empat. 2007)p.337

<sup>36</sup> Bangun, Wilson. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Erlangga. 2004)p231

<sup>37</sup> Edy, Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana.2010)p.172

<sup>38</sup> Anoraga, Pandji. *Perilaku Keorganisasian*. (Jakarta: Pustaka Jaya. 2004)p.126

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan. Sikap positif tersebut dapat ditunjukkan oleh sikap dan perasaan senang terhadap pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga didapatkan jika apa yang diharapkan dari karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan sesuai dengan minatnya.

Menurut Lijen Poltak, teori-teori tentang kepuasan kerja antara lain:

- a. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
- b. Teori keseimbangan (*equity theory*)
- c. Teori dua faktor (*two factor theory*)<sup>39</sup>

a. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipopulerkan oleh Porter. Dalam teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka karyawan tersebut merasa puas. Sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan rasa tidak puas.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity. Dalam teori ini seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung dari rasa keadilan yang didapatkannya pada suatu situasi tertentu, apabila apa yang diterima seseorang karyawan nilainya sama dengan apa yang diterima oleh karyawan lain, maka ia

---

<sup>39</sup> Lijen Poltak Sinambela. Op.cit., p. 5

akan merasa puas. Sebaliknya jika hasil yang diterimanya lebih kecil dibanding dengan hasil yang diterima oleh orang lain maka dia merasa tidak puas.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa dua factor yang dapat menyebabkan timbul rasa puasa dan tidak puas yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan rekan kerja, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian yaitu dorongan berprestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan dalam pekerjaan.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada pelaksanaan yaitu karyawan sebagai salah satu unsur perusahaan, mempunyai peranan yang penting dalam operasional perusahaan. Semua jenis pekerjaan hanya dapat dilakukan apabila adanya campur tangan karyawan baik pekerjaan yang menggunakan tenaga maupun pekerjaan yang menggunakan pikiran.

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disintesisikan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, adapun indikator dari kepuasan kerja meliputi balas jasa, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Hasil penelitian yang relevan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mariskha Z yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang. Edisi ke VI, November 2011 ISSN: 2085-1375**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal di kota Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara simultan terdapat hubungan korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pengaruhnya lemah. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat stres kerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang cukup rendah, dan ketidakpuasan kerja karyawan cukup rendah sehingga hal ini tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara parsial stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja pada surat kabar harian lokal kota Palembang dapat menikmati pekerjaannya walaupun dengan tingkat kesibukan



yang tinggi, beban kerja yang berlebihan dan tekanan ataupun desakan waktu.

2. Hasil penelitian yang relevan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh **Jerry Chandra yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lie Fung Surabaya, Volume 2 Tahun 2014.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lie fung Surabaya, baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, yang berarti bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya. Pengaruh kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian yang relevan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh **Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, Volume 2 Tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.** Penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara, baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara simultan terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **C. Kerangka Teoretik**

#### **1. Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Pada kenyataannya stres dapat bersifat membantu, meningkatkan, menyenangkan, mengancam, mencemaskan dan dapat juga bersifat merusak sehingga stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja. Pada stres tingkat tinggi akan berpengaruh pada kinerja, tetapi kinerja akan menurun sebagai akibat stres yang mengganggu pelaksanaan kinerja mereka.

Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres kerja mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja.<sup>40</sup>

Menurut Stephen P. Robbins dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga

---

<sup>40</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE. 1995)p.79

menengah.<sup>41</sup> Bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi atau rendah berlangsung terus menerus dalam periode lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Meskipun stres bisa bermanfaat bagi kinerja seseorang karyawan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, dapat diduga bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **2. Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Supaya organisasi berfungsi secara efektif, karyawan harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada diluar tugas formalnya. Oleh sebab itu para karyawan harus dibujuk atau dipikat agar bertahan didalam organisasi. Agar karyawan mau bertahan dan tetap bekerja dengan baik, organisasi atau perusahaan tentunya harus memperhatikan kebutuhan mereka. Kebutuhan para karyawan bukan hanya terkait dengan gaji, tetapi juga bagaimana perasaan mereka dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat T. Hani Handoko, menunjukkan produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja justru terjadi ketika kinerja karyawan baik maka akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif perhatian lebih dari atasan sehingga penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja.

---

<sup>41</sup> Robbins P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat. 2008)p.368

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, dapat diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **3 Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, serta perbaikan kinerja baik secara individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan peranan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres berarti stres dengan kepuasan kerja saling terkait.

Stres kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak dapat mengerjakan sesuatu secara maksimal.

Berdasarkan hal tersebut peneliti menduga bahwa stres kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kepuasan kerja hal ini dapat dibuktikan dengan mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dari teori yang ada, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai. Sebaliknya, semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang dicapai.
2. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan yang dicapai.
3. Terdapat pengaruh negatif stres kerja dan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin rendah stres kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai. Sebaliknya, semakin tinggi stres kerja dan semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang dicapai.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang diteliti, maka tujuan dari penelitian adalah mendapatkan pengetahuan yang lebih (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (diandalkan, reliable) dengan pembuktian secara empiris mengenai apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT. Arnott's Indonesia.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi PT. Arnott's Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Harapan Baru Blok A.8 No. 4, Kota Baru - Bekasi . Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga ) bulan terhitung mulai bulan Oktober sampai dengan Desember 2015. Waktu tersebut dipilih karena peneliti mempunyai waktu untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat fokus dan efektif pada saat melakukan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, karena untuk mendapatkan data yang benar sesuai fakta diperoleh langsung dari sumbernya. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder

#### D. Populasi Dan Sampling

Menurut Sugiono, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.”<sup>42</sup> Jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 78 karyawan Koperasi PT. Arnott’s Indonesia. Teknik yang digunakan adalah penelitian populasi atau penelitian sensus. Penelitian sensus adalah penelitian dimana seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi terbatas (kurang dari 100 responden) atau dimana subyeknya tidak terlalu banyak.<sup>43</sup> Populasinya adalah sebanyak 78 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel III.1**

#### **Jumlah Karyawan pada Koperasi PT. Arnott’s Indonesia**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Status</b>
Transporter	20	<b>Karyawan Tetap</b>
Simpan Pinjam	5	<b>Karyawan Tetap</b>
Sekuriti	6	<b>Karyawan Tetap</b>
Keuangan	5	<b>Karyawan Tetap</b>
Toko	12	<b>Karyawan Tetap</b>
Gudang	5	<b>Karyawan Tetap</b>
Supir	20	<b>Karyawan Tetap</b>
Administrasi	5	<b>Karyawan Tetap</b>
Jumlah	78	

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007),p. 7

<sup>43</sup> Artikuntoro, Suharsini. *Prosedur Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2006)p.134

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu stres kerja dan kepuasan kerja (variabel X) dan Kinerja (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kinerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja maksimal yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja diukur dengan menggunakan data sekunder yaitu data penilaian kinerja yang berasal pada koperasi karyawan PT Arnott's. Hal yang terdapat dalam penilaian kinerja tersebut terdiri dari disiplin, hasil kerja, kerjasama dan skill.

### **2. Stres Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Stres Kerja adalah suatu respon dari dalam diri individu sebagai akibat dari keadaan yang menghadap individu pada peluang, kendala atau tuntutan yang disebabkan oleh faktor-faktor dari dalam diri individu, kelompok, organisasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis,



serta perilaku seseorang. Stres kerja didasarkan pada tuntutan, respon, dan lingkungan.

### b. Definisi Operasional

Stres kerja diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner model skala Likert yang mencerminkan indikator stres kerja yaitu tuntutan (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal), respon (reaksi fisik, reaksi psikologis, perilaku) dan lingkungan (lingkungan fisik dan sosial).

### c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur stres kerja, merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel stres kerja. Penyusunan kuesioner berdasarkan indikator dari variabel stres kerja.

**Tabel III.2**  
**KISI-KISI INSTRUMEN STRES KERJA**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Butir Vinal	
		+	-		+	-
Tuntutan	Tuntutan Tugas	22,2 8	3,13,15,3 1	28	20	2,12,1 4,16
	Tuntutan Peran	37	16,19,35	16	31	17,19
Respon	Reaksi Fisik	29,3 2	5,10,21,3 8	32	24	4,9,19, 32
	Reaksi Psikologis	26	1,4,6,7,3 4, 39	39	23	1,3,5,6 , 28
	Perilaku	14	11,12,25	25	13	10,11
Lingkungan	Lingkungan Fisik	8,36	9,20,40	-	7,3 0	8,18,3 3
	Lingkungan Sosial	30	2,23,24	2	25	21,22

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam penelitian dengan Model

Skala Likert, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang

telah disediakan. Lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut.

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian untuk Stres Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item 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 Stres Kerja

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen yang berbentuk kuesioner model skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif yang mengacu pada indikator-indikator dari variabel stres kerja pada tabel III.2 Yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel stres kerja.

Proses penyusunan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen mengacu pada indikator dari stres kerja seperti terlihat pada tabel III.3 sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel stres kerja.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir instrumen dengan menggunakan koefisien

korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:<sup>44</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$x_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau butir-butir pernyataan dianggap valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau butir-butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop

Dimana  $r$  tabelnya adalah sebesar 0,361. Hasilnya, dari 40 pernyataan sebanyak 7 butir drop, sehingga butir yang valid sebanyak 33 butir. Butir yang drop adalah butir 2, 16, 25, 27, 28, 32 dan 39.

Selanjutnya butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

Dimana:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

<sup>44</sup> Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Jakarta: Salemba Empat. 2011)p.90

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_1^2$  = Jumlah varians butir

$St^2$  = Varians total

Hasil dari perhitungan diketahui nilai reliabilitasnya sebesar 0,946 lebih kecil dari  $r$  tabel yang berada pada kisaran nilai 0,800-1,000 dimana apabila diinterpretasikan instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

**Tabel III.4**

**Tabel Interpretasi**

Besarnya nilai reliabilitas	interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang timbul bila apa yang diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja tercermin dari balas jasa, kesempatan untuk maju, supervisi, lingkungan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

#### b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja tercermin dari balas jasa, kesempatan untuk maju, supervisi, lingkungan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala likert. Yang mencerminkan indikator kepuasan kerja adalah balas jasa (gaji dan jaminan sosial), kesempatan untuk maju (promosi), supervisi (pengawasan dari atasan dan motivasi dari atasan), lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, dan kebijakan perusahaan), dan pekerjaan itu sendiri (persepsi tentang pekerjaan, minat terhadap pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan).

**c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel III.5 dibawah ini:

**Tabel III.4**

**Kisi-kisi Instrumen untuk Kepuasan Kerja**

Indikator	Sub Indikator	Uji Coba		Drop	Butir Final	
		+	-		+	-
Balas Jasa	Gaji	7,11,39	15	15	6,10,34	
	Jaminan Sosial	4,13	25	-	4,12	22
Kesempatan untuk Maju	Promosi	1,23,31	38	31	1,20	33
Lingkungan Kerja	Hubungan dengan Rekan Sekerja	3,14,35	33	-	3,13,30	28
	Fasilitas Kerja	8,12,27	16	-	7,11,24	14
	Kebijakan Perusahaan	22,28	30	30	19	26
Supervisi	Pengawasan dari Atasan	2,29,20	32	-	2,8,17	27
	Motivasi dari Atasan	6,21	18	18	5,18	
Pekerja itu Sendiri	Persepsi tentang Pekerjaan	10,17,19	34	-	9,15,16	29
	Minat terhadap Pekerjaan	5,36,37	29	5	31,32	25
	Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	24,26	40	-	21,23	35

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja menggunakan Skala Likert, dengan 5 alternatif jawaban yang disediakan. Untuk setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan kriteria pada tabel III.6.

**Tabel III.6**

**Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item 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**

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen yang berbentuk kuesioner model skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif yang mangacu pada indikator-indikator dari variabel Kepuasan kerja pada tabel III.5 Yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Kepuasan kerja.

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Peyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator dari stres kerja yang terdapat pada tabel III.5.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel X2 (Kepuasan kerja). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan, dimana uji coba responden pada penelitian ini adalah pada karyawan koperasi PT. Arnott's Indonesia.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Sanusi, Anwar. *Lo.cit*

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

$x_i$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  = jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau butir-butir pernyataan dianggap valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau butir-butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Dimana  $r$  tabelnya adalah sebesar 0,361. Hasilnya, dari 40 pertanyaan sebanyak 5 butir drop, sehingga butir yang valid sebanyak 35 butir. Butir yang drop adalah butir 5, 15, 18, 30, dan 31.

Selanjutnya butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Hasil dari perhitungan diketahui nilai reliabilitasnya sebesar 0,956 lebih kecil dari r tabel yang berada pada kisaran nilai 0,800-1,000 dimana apabila diinterpretasikan instrumen tersebut memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi.

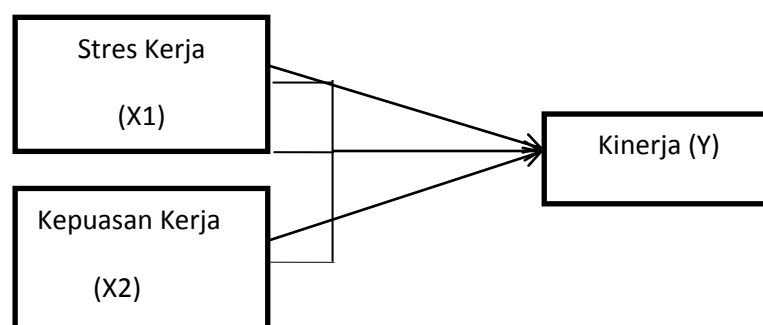
**Tabel III.7**

**Tabel Interpretasi**

Besarnya nilai reliabilitas	Interpretasi
0.800 – 1.000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

**e. Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu stres kerja dan kepuasan kerja yang merupakan variabel independen untuk kinerja yang digambarkan dengan simbol X1 dan X2 dan kinerja yang merupakan variabel dependen bagi stres kerja dan kepuasan kerja yang digambarkan dengan simbol Y.



Ket:

Variabel Bebas (X1 dan X2) : Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan



: Arah Hubungan



## f. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = a - b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat (kinerja karyawan)

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n=0$ )

$X_1$  = Variabel bebas (stres kerja)

$X_2$  = Variabel bebas (kepuasan kerja)

$b_1$  = Koefisien regresi variabel bebas pertama

$b_2$  = Koefisien regresi variabel bebas kedua

Dimana koefisiennya dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien  $b_1$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien  $b_2$  dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji Lilifors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov probability plot*.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- $H_0$  : artinya data berdistribusi normal
- $H_a$  : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal
- Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  data tidak berdistribusi normal

### b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- $H_0$  : artinya data tidak linier
- $H_a$  : artinya data linier

Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya data tidak linear
- Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya data linear

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji seluruh hipotesis yang ada dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

#### a. Uji Keberartian Regresi

Untuk menguji keberartian regresi dalam penelitian ini digunakan uji statistik F. Menurut Dwi Priyatno, “ uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan program SPSS untuk menguji keberartian regresi , dalam program SPSS ini untuk melihat hasil  $F_{hitung}$  ditunjukkan dikolom F pada tabel ANOVA, kemudian  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Selain itu juga bisa dengan membandingkan nilai signifikan, dimana nilai signifikannya didapat dari tabel *sig*, baris *Regression* pada output SPSS yang kemudian dibandingkan dengan 0,05.

Hipotesis statistik:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Kriteria pengujiannya:

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya semua koefisien variabel independen tidak signifikan dan tidak berarti;
- $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya semua koefisien variabel independen signifikan dan berarti.

c. Uji Koefisien Regresi (secara parsial)

Menurut Dwi Priyatno, “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”.<sup>46</sup> Pada program SPSS untuk  $t_{hitung}$  dapat dilihat dalam kolom t ditabel *Coefficients*, kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Hipotesis penelitiannya adalah:

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel  $X_1$  (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).
- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial ada pengaruh antara variabel  $X_1$  (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan)
- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya secara parsial, tidak ada pengaruh antara variabel  $X_2$  (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan)
- $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial, ada pengaruh antara variabel  $X_2$  (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

---

<sup>46</sup> Priyatno, Dwi. *Mandiri Belajar SPSS*. (Yogyakarta: MediaKom.2008)p.81

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y
- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

$b_i$ : koefisien regresi variabel  $i$

$S_{b_i}$ : standar error variabel

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum memulai pengujian hipotesis, harus terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik terhadap data yang digunakan. Uji ini dilakukan agar persamaan regresi berganda valid, tidak bias dan bersifat best unbiased liner estimator (BLUE). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya. *VIF* (*variance inflation factor*) dari setiap variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Ketentuannya adalah jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *variance inflation factor* (*VIF*)  $< 10$  maka terjadi multikolinieritas

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.<sup>47</sup> Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala hrteroskedastisitas. Salah satunya dengan menggunakan *scaatterplot* nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan uji glejser.

Dasar pengambilan keputusan ketika menggunakan *scaatterplot* adalah jika titik-titik dalam *scaatterplot* membentuk pola yang jelas dan teratur, maka terdapat heteroskedastisitas pada model penelitian. Namun jika titik-titik tersebar secara acak (random), tidak berpola, serta data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat Heteroskedastisitas pada model penelitian.

Uji glejser menjelaskan kembali ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan meregres nilai absolut tersebut residual variabel dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Abs}U_t = \alpha + \beta X_t + v_i^{48}$$

Yang dihitung dengan menggunakan SPSS, dimana apabila hasil  $t_{\text{hitung}} > 0,05$  maka dikatakan tidak signifikan dan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### **c. Koefisien Determinasi**

Menurut Ghazali, koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

---

<sup>47</sup> Ghazali, Imam. *Ibid.*p.139

<sup>48</sup> Sujarweni, Wiratna V. *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2014)p.190

dependen.<sup>49</sup> Koefisien determinasi mengukur seberapa baik model yang dibuat mendekati fenomena variabel dependen yang sebenarnya.  $R^2$  juga mengukur berapa besar variasi variabel dependen mampu menjelaskan variabel-variabel independen penelitian ini. Untuk mencari koefisien determinasi  $R^2$  menggunakan rumus:

$$R^2 = \frac{JK_{reg}}{Y^2} = \frac{b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y}{y^2}$$

---

<sup>49</sup> Ghazali, Imam. *Ibid.*p.97

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapatkan dari tiga variabel dalam penelitian ini. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Ketiga bagian tersebut adalah stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen ( $Y$ ). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut

##### **1. Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Data Kinerja Karyawan (variabel  $Y$ ) diperoleh melalui data sekunder berupa penilaian kinerja pada karyawan koperasi PT. Arnotts Indonesia, sebanyak 78 orang. Data kinerja terdiri dari disiplin, hasil kerja, kerjasama dan kemampuan.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 73 dan skor tertinggi adalah 91 jumlah skor adalah 25388 sehingga rata-rata kinerja



karyawan ( $\bar{Y}$ ) sebesar 81,50 varians ( $S^2$ ) sebesar 13,344 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 3,653.

Adapun distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel IV.1. Dimana rentang kelas sebesar 18 yang diperoleh dari data terbesar dikurangi data terkecil ( $91-73=18$ ). Banyak kelas interval diperoleh dari rumus  $K= 1 + (3,3) \log n$  atau  $(1 + (3,3) \log 78 = 7,24)$  dibulatkan menjadi 7. Panjang kelas interval diperoleh dari rentang kelas dibagi banyak kelas ( $R/K = 18/7 = 2,571$  dibulatkan menjadi 3.

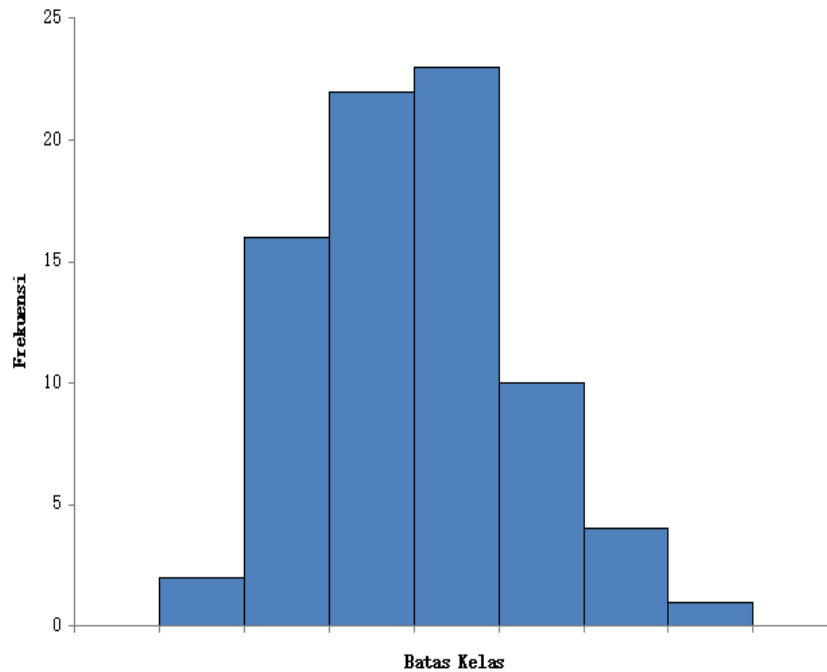
**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
73 – 75	72,5	75,5	2	2,6%
76 – 78	75,5	78,5	16	20,5%
79 – 81	78,5	81,5	22	28,2%
82 – 84	81,5	84,5	23	29,5%
85 – 87	84,5	87,5	10	12,8%
88 – 90	87,5	90,5	4	5,1%
91 – 93	90,5	93,5	1	1,3%
<b>Jumlah</b>			78	100%

**Sumber:** Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.1 distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu 23 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 82-84 dengan frekuensi relatif sebesar 29,5%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 1 pada interval ke-7 yakni antara 91-93 dengan frekuensi relatif 1,3%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kinerja, maka data ini digambarkan pada grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)**

## 2. Data Variabel X1 (Stres Kerja)

Data stres kerja diperoleh dengan berdasarkan 35 butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 78 orang karyawan koperasi PT. Arnotts Indonesia sebagai responden dengan menggunakan skala *Likert*.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 73 dan skor tertinggi adalah 120, jumlah skor adalah 7404, sehingga rata-rata skor stres

kerja sebesar ( $\bar{Y}$ ) sebesar 94,92 varians ( $S^2$ ) sebesar 112,046 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 10,585

Adapun distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat pada tabel IV.2. Dimana rentang kelas sebesar 48 yang diperoleh dari data terbesar dikurangi data terkecil ( $120-72=48$ ). Banyak kelas interval diperoleh dari rumus  $K= 1 + (3,3) \log n$  atau  $(1 + (3,3) \log 78 = 7,24)$  dibulatkan menjadi 7. Panjang kelas interval diperoleh dari rentang kelas dibagi banyak kelas ( $R/K$ )  $= 48/7= 6,857$  dibulatkan menjadi 7.

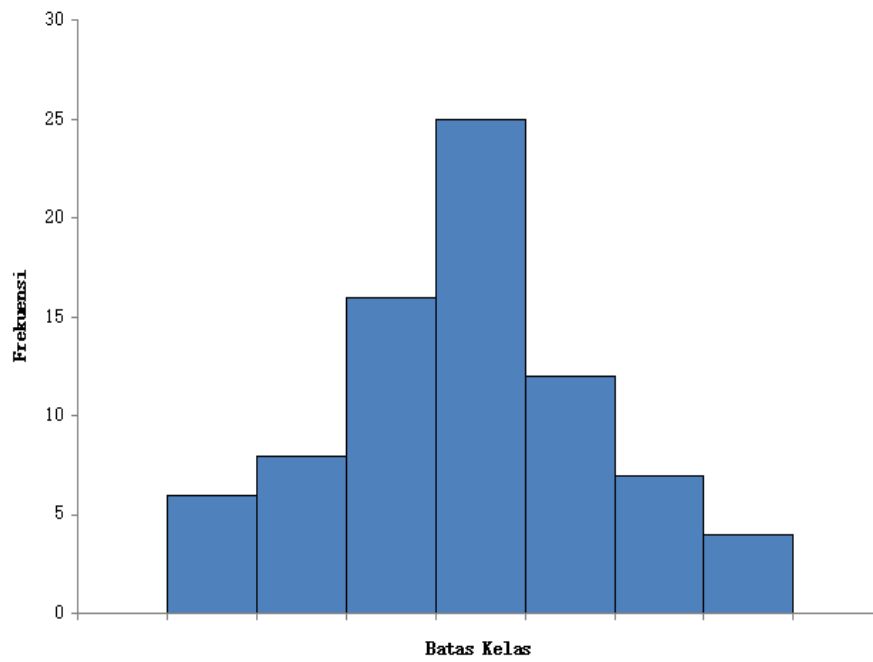
**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Stres Kerja (Variabel X1)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
72 – 78	71,5	78,5	6	7,7%
79 – 85	78,5	85,5	8	10,3%
86 – 92	85,5	92,5	16	20,5%
93 – 99	92,5	99,5	25	32,1%
100 – 106	99,5	106,5	12	15,4%
107 – 113	106,5	113,5	7	9,0%
114 – 120	113,5	120,5	4	5,1%
Jumlah			78	100%

**Sumber:** Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.2 distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu 25 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 93-99 dengan frekuensi relatif sebesar 32,1%. Sementara frekuensi terendah yaitu 1 pada interval ke-7 yakni antara 114-120 dengan frekuensi relatif 5,1%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut stres kerja, maka data ini digambarkan pada grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Stres Kerja (Variabel X1)**

Kemudian data stres kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.3**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1.	Tuntutan	20	231	2511	11	228,27	33,78%
		2	204				
		12	230				
		14	222				
		26	238				
		31	222				
		17	235				
		29	241				
		16	227				
		27	234				
		15	227				
2	Respon	24	230	3065	14	218.93	32.40%
		4	227				
		9	228				
		19	247				
		32	227				
		23	242				
		1	190				
		3	184				
		5	212				
		6	199				
		28	248				
		13	205				
		10	203				
		11	223				
3	Lingkungan	7	197	1828	8	228.50	33.82%
		30	244				
		8	221				
		18	238				
		33	182				
		25	239				
		21	266				
		22	241				
		7404	33	675.70	100%		

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator stres kerja diatas, dapat diketahui stres kerja yang paling tinggi adalah pada indikator lingkungan yaitu

sebesar 33.82%. Sedangkan stres kerja yang paling rendah yaitu indikator respon sebesar 32.40%. Selanjutnya data stres kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.4**  
**Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Stres Kerja**

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1.	Tuntutan	Tuntutan Tugas	20	231	1125	5	225,00	12.45%
			2	204				
			12	230				
			14	222				
			26	238				
		Tuntutan Peran	31	222	698	3	232,67	12.88%
			17	235				
			29	241				
		Tuntutan Interpersonal	16	227	688	3	229,33	12.69%
			27	234				
15	227							
2.	Respon	Reaksi Fisik	24	230	1159	5	231,80	12.83%
			4	227				
			9	228				
			19	247				
			32	227				
		Reaksi Psikologis	23	242	1275	6	212,50	11.76%
			1	190				
			3	184				
			5	212				
			6	199				
		Perilaku	13	205	631		210,33	11.64%
			10	203				
			11	223				
3	Lingkungan	Lingkungan Fisik	7	197	1082	5	216,40	11.98%
			30	244				
			8	221				
			18	238				
			33	182				
		Lingkungan Sosial	25	239	746	3	248,67	13.76%
			21	266				
			22	241				
					7404	33	1806,70	100%

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator diatas, dapat diketahui sub indikator stres kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator lingkungan sosial sebesar 13.76%. Lalu sub indikator stres kerja yang paling rendah adalah sub indikator perilaku sebesar 11.64%.

### **3. Data Variabel Kepuasan Kerja (Variabel X2)**

Data kepuasan kerja diperoleh dengan berdasarkan 33 butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 78 orang karyawan koperasi PT. Arnotts Indonesia sebagai responden dengan menggunakan skala *Likert*.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 85 dan skor tertinggi adalah 133, jumlah skor adalah 8499, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja sebesar ( $\bar{Y}$ ) sebesar 108,96 varians ( $S^2$ ) sebesar 126,739 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 11,258.

Adapun distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat pada tabel IV.3. Dimana rentang kelas sebesar 48 yang diperoleh dari data terbesar dikurangi data terkecil ( $133-85 = 48$ ). Banyak kelas interval diperoleh dari rumus  $K = 1 + (3,3) \log n$  atau  $(1 + (3,3) \log 78 = 7,24)$  dibulatkan menjadi 7. Panjang kelas interval diperoleh dari rentang kelas dibagi banyak kelas ( $R/K = 48/7 = 6,857$  dibulatkan menjadi 7).

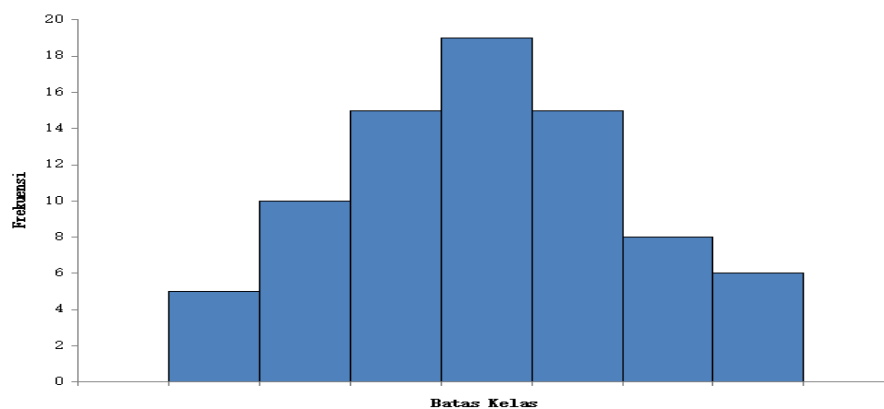
**Tabel IV.5**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X2)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
85 – 91	84,5	91,5	5	6,4%
92 – 98	91,5	98,5	10	12,8%
99 – 105	98,5	105,5	15	19,2%
106 – 112	105,5	112,5	19	24,4%
113 – 119	112,5	119,5	15	19,2%
120 – 126	119,5	126,5	8	10,3%
127 – 133	126,5	133,5	6	7,7%
Jumlah			78	100%

**Sumber:** Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.2 distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu 19 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 106-112 dengan frekuensi relatif sebesar 24,4%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 1 pada interval ke-1 yakni antara 85-91 dengan frekuensi relatif 6,4%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut stres kerja, maka data ini digambarkan pada grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X2)**

Kemudian data kepuasan kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel IV.6**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1.	Balas Jasa	6	244	1484	6	247,33	20,27%
		10	274				
		34	255				
		4	235				
		12	260				
		22	216				
2	Kesempatan untuk maju	1	269	743	3	247.67	20.30%
		20	242				
		33	232				
3	Supervisi	2	236	1467	6	244.50	20.04%
		8	281				
4	Lingkungan Kerja	17	251	2394	10	239.40	19.62%
		27	213				
		5	240				
		18	246				
		3	247				
		13	271				
		30	216				
		28	211				
		7	257				
		11	249				
5	Pekerja itu Sendiri	24	221	2411	10	241.10	19.76%
		14	260				
		19	254				
		26	208				
		9	197				
		15	244				
		16	221				
		29	238				
		31	182				
		32	239				
25	266						
21	241						
23	208						
35	280						
				8499	35	1220.00	100%

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator kepuasan kerja diatas, dapat diketahui kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada indikator kesempatan untuk maju yaitu sebesar 20.30%. sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah yaitu indikator lingkungan kerja sebesar 19.62%.

**Tabel IV.7**  
**Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%		
1.	Balas Jasa	Gaji	6	244	773	3	257,67	9,66 %		
			10	274						
			34	255						
		Jaminan Sosial	4	222	711	3	237,00	8,89 %		
			12	260						
			22	216						
2	Kesempatan untuk maju	Promosi	1	269	743	3	247,67	9,29 %		
			20	242						
			33	232						
3	Supervisi	Pengawasan Dari Atasan	2	236	981	4	245,25	9,20 %		
			8	281						
			17	251						
			27	213						
		Motivasi dari atasan	5	240	486	2	243,00	9,11 %		
18	246									
4	Lingkungan Kerja	Hubungan dengan rekan sekerja	3	247	945	4	236,25	8,86 %		
			13	271						
			30	216						
			28	211						
		Fasilitas Kerja	7	257	987	4	246,75	9,25 %		
			11	249						
			24	221						
					14	260				
		Kebijakan Perusahaan	19	254	462	2	231,00	8,66 %		
26	208									
5	Pekerja itu sendiri	Persepsi tentang pekerjaan	9	269	973	4	243,25	9,12 %		
			15	247						
			16	251						
			29	206						
		Minat terhadap pekerjaan	31	246	716	3	238,67	8,95 %		
			32	266						
			25	204						
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	21	234	722	3	240,67	9,02		
			23	208						
			35	280						
					8499	35	2667,17	100%		

**Sumber:** Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator diatas, dapat diketahui sub indikator kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator gaji sebesar 9,66%. Lalu sub indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah sub indikator kebijakan perusahaan sebesar 8,66%.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat alpha 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya signifikansi  $>0,05$  maka berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statisti c	Df	Sig.	Statisti c	Df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.082	78	.200*	.987	78	.599
Stres Kerja (X1)	.059	78	.200*	.989	78	.750
Kepuasan Kerja (X2)	.040	78	.200*	.990	78	.788

a. Lilliefors Significance Correction

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,200, stres kerja (X1) sebesar 0,200 dan kepuasan kerja

(X2) sebesar 0,200, yang semuanya lebih dari taraf signifikansi 0,05, maka data  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.

### b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada program SPSS. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila taraf signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Linieritas  $X_1$  dengan Y**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Stres Kerja (X1)	Between (Combined) Groups	707.750	44	16.085	1.660	.066
	Linearity	272.749	1	272.749	28.149	.000
	Deviation from Linearity	435.001	43	10.116	1.044	.454
	Within Groups	319.750	33	9.689		
Total		1027.500	77			

**Sumber:** Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS17

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linieritas sebesar 0,00 yang kurang dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan  $H_0$

ditolak, artinya data stres kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier. Hasil output perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Linieritas  $X_2$  dengan Y**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Between Groups	811.667	45	18.037	2.674	.002
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	395.864	1	395.864	58.692	.000
Deviation from Linearity	415.803	44	9.450	1.401	.161
Within Groups	215.833	32	6.745		
Total	1027.500	77			

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat diketahui nilai linieritas sebesar 0,00 yang kurang dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, artinya data kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier. Hasil dari output perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Terjadinya pelanggaran Multikolinieritas dapat dideteksi melalui *Value inflation factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas dan sebaliknya. Jika VIF < 10, tidak terjadi

multikolinieritas. Apabila Tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil output uji multikolinieritas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	.914	1.094
Kepuasan Kerja (X2)	.914	1.094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel bebas adalah lebih besar dari 0,1 yaitu 0,914 oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas, dengan kata lain, asumsi non-multikolinieritas terpenuhi. dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji spearman's dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola signifikasi. Jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Persamaan Regresi Berganda

Penggunaan regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini digunakan software pengolah data SPSS 16.0 sehingga diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel IV.12**

#### **Hasil Regresi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

	Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan				
	Konstanta	Stres Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	F	R <sup>2</sup>
Koefisien	75.276	-126	0.167	38.521	0.494
SE	4.658	0.029	0.0028		
t-test	16.162	-4.297	6.057		

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 75.276 + -126 X_1 + 0,167X_2$$

Bentuk persamaan regresi dari persamaan di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 75,276 artinya ketika stres kerja dan kepuasan kerja nilainya 0, maka stres

kerja akan positif 75,276. Nilai koefisien  $b_{1X1}$  yaitu stres kerja sebesar -1,26 artinya ketika stres kerja meningkat 1 sedangkan nilai kepuasan kerja tetap maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar -1,26. Kemudian nilai koefisien  $b_{2X2}$  kepuasan kerja sebesar 0,167 artinya ketika kepuasan kerja meningkat 1 dan nilai stres kerja tetap, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,167

## 2. Uji Keberartian Regresi (F Test)

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38.521, sedangkan besarnya F kritis dapat diketahui pada tabel statistik pada signifikansi 0,05, df untuk pembilang  $N_1 = 2$  dan df untuk penyebut  $N_2 = 75$ , kemudian dimana pada  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 75$  dengan taraf signifikansi 0,05 didapat  $F_{tabel}$  sebesar 0,2242. Dapat diketahui pula bahwa nilai  $F_{hitung} 38.521 > F_{tabel} 0,2242$  maka dapat dinyatakan menolak  $H_0$ . Dengan memperhatikan nilai signifikansi = 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat diputuskan untuk menerima  $H_0$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan tingkat kepercayaan 95% peneliti dapat menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari dua variabel bebas yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti tentang adanya pengaruh variabel bebas secara simultan telah terjawab dan dapat diterima.



### 3. Uji Koefisien Regresi (t-test)

#### 1) Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS tabel IV.13 dibawah ini:

**Tabel IV. 13**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75.276	4.658		16.162	.000
Stres Kerja (X1)	-.126	.029	-.365	-4.297	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.167	.028	.514	6.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji t, dapat dilihat dalam tabel diatas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh thitung dari stres kerja sebesar - 4.297 dan ttabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan ( $df = n - k - 1$ ) atau  $df = 80 - 2 - 1 = 77$ , maka didapat  $t_{tabel}$  sebesar 0,2613.

Dapat diketahui bahwa thitung dari stres kerja (-4,297) >  $t_{tabel}$  (0,2613) jadi  $H_0$  diterima, kesimpulannya yaitu stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Variabel Kepuasan Kerja

Selain itu berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja (6.057) >  $t_{tabel}$  (0,2613) jadi  $H_0$  diterima, jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel IV.15**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.494	2.600

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

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas didapat bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan, yaitu 0,507 atau 50,7%.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian regresi berganda, diperoleh persamaan linier sebagai berikut  $\hat{Y} = 75,276 - 126 X_1 + 0,167 X_2$  yang artinya jika stress kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya positif 75,276. Jika stress kerja nilainya ditingkatkan 1 dan kepuasan kerja nilainya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 126 kemudian jika kepuasan kerja nilainya ditingkatkan 1 dan stress kerja nilainya tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,167.

## 1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji persyaratan analisis diketahui bahwa stress kerja berdistribusi normal karena signifikansi variabel sebesar 0,05 dan dinyatakan linieritas, karena signifikansi linierity variabel kurang dari 0,05. Kemudian hasil uji asumsi klasik menunjukkan hasil multikolinieritas memiliki VIF untuk variabel stress kerja lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil regresi menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji coba hipotesis, yaitu uji t, dapat diketahui variabel stress kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, untuk variabel stress kerja  $H_0$  ditolak, dimana stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan uji persyaratan analisis diketahui bahwa kepuasan kerja berdistribusi normal karena signifikansi variabel lebih dari 0,05 dan dinyatakan linieritas, karena signifikansi linierity variabel kurang dari 0,05. Kemudian hasil uji asumsi klasik menunjukkan hasil uji multikolinieritas memiliki nilai VIF lebih kecil 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hasil regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 75,276 - 126 X_1 + 0,167 X_2$  yang artinya jika kepuasan kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan bernilai positif

75,276. Jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 skor maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,167, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Pada uji hipotesis, yaitu uji t, dapat diketahui variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut  $H_0$  ditolak pada variabel kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh stress kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan uji persyaratan analisis, yaitu normalitas, stress kerja dan kepuasan kerja berdistribusi normal karena signifikansi variabel lebih dari 0,05 dan dinyatakan linieritas, karena signifikansi *linierty* variabel kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $\hat{Y} = 75,276 - 126 X_1 + 0,167 X_2$ . Peningkatan nilai stress kerja sebesar 1, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar negative 126. Kemudian apabila nilai kepuasan kerja naik sebesar 1, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,167.

Berdasarkan uji hipotesis yaitu uji F dapat diketahui bahwa dengan memperhatikan signifikansi = 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat diputuskan untuk menolak  $H_0$  dimana variabel bebas, yaitu stress kerja dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dimana  $F_{hitung}$  adalah sebesar 38,521.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,507 yang artinya bahwa 50,7 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Secara keseluruhan terbukti bahwa stress kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat positif, yang berarti jika stress kerja yang dimiliki karyawan negative, maka kinerja karyawan tersebut akan rendah, jika stress kerja yang dimiliki karyawan positif, maka kinerja karyawan akan tinggi, jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan rendah, maka kinerja karyawan akan rendah.

#### **E. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Disadari pula bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, di antaranya adalah:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor lain.
- b. Keterbatasan kemampuan, waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi dan analisis data hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT Arnott's Indonesia yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan, dimana yang pertama adalah terdapat pengaruh yang negative stress kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT Arnot's Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa jika stress kerja semakin negatife, maka berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kemudian yang kedua adalah terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT Arnott's Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kesimpulan yang terakhir adalah terdapat pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel stress kerja, sub indikator lingkungan sosial didalam indikator lingkungan merupakan paling dominan dalam membentuk dan menentukan stress kerja karyawan sebesar 13,76% sedangkan perilaku adalah indikator yang paling rendah sebesar 11,64%. Selanjutnya, pada variabel kepuasan gaji merupakan indikator yang paling dominan yaitu sebesar 9,66%

sedangkan yang terendah adalah indikator kebijakan perusahaan yaitu sebesar 8,66%.

Berdasarkan perhitungan peneliti didapatkan koefisien determinasi stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,507, ini berarti stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif stress kerja dan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tentang stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi PT Arnott's Indonesia menjelaskan bahwa implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dapat berpengaruh menurunkan kepuasan kerja karyawan, adapun implikasi dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak koperasi seharusnya memahami betul faktor-faktor yang dapat menyebabkan karyawan itu mengalami stres dalam berkerja. Setiap individu karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga respon yang meliputi reaksi fisik psikologis, dan perilaku setiap orang berbeda-beda tergantung

kemampuannya dalam menghadapi pengaruh lingkungan dan tuntutan yang dialaminya. Jika respon yang ditimbulkan oleh stress berlangsung dalam waktu yang cukup lama dan tidak segera dicari penyebabnya atau tidak ditanggulangi dengan serius maka akan menimbulkan gangguan atau dampak negative yang dapat membahayakan kondisi fisik dan mental karyawan. Kondisi semacam ini selain akan menghambat pelaksanaan kerja karyawan juga akan mengurangi kepuasan kerjanya, karena karyawan yang mengalami stres cenderung menurun gairah kerjanya dan merasa tidak puas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kondisi lingkungan baik secara fisik maupun sosial dapat mempengaruhi keberadaan seorang karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dan apabila ia tidak mampu menghadapi perubahan dilingkungannya yang dirasakan menggagu dan mengakibatkan dirinya terancam, maka ia akan mengalami stres dan akhirnya akan menurunkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat mengurangi stress kerja terhadap karyawannya salah satu cara yaitu koperasi melakukan kegiatan refreasing atau outbound untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja serta mendekatkan hubungan sosial dengan karyawan lainnya.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu koperasi seharusnya mempertahankan karyawannya dengan baik, salah satunya dengan cara menawarkan promosi jabatan terhadap para karyawannya



yang mempunyai kinerja yang baik, serta pemenuhan kebutuhan fasilitas yang dapat dirasakan oleh karyawan seperti, ruang kesehatan (poliklinik) serta fasilitas lainnya.

3. Berdasarkan data kinerja penelitian yang di dapatkan oleh penilaian koperasi pada setiap tahunnya menunjukkan bahwa skill yang dimiliki oleh karyawan sejak tahun 2010-2014 penilaian yang terendah dari keempat penilaian yaitu disiplin, hasil kerja, kerjasama, dan skill. Oleh karena itu koperasi dalam menanggulangi masalah skill yang dimiliki karyawan koperasi harus mengadakan pelatihan kerja terhadap semua karyawan agar memiliki skill yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja serta produktifitas karyawan itu sendiri.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan ada beberapa unsur yang harus di lakukan dengan baik oleh karyawan seperti disiplin, etika, kerjasama, kemampuan (skill), dan hasil kerja. Faktor- faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Pemantauan kondisi karyawan perlu dilakukan guna melihat tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

2. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan koperasi PT Arnott's Indonesia secara maksimal perusahaan hendaknya memberikan keleluasaan yang lebih kepada karyawan dalam membuat keputusan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga kinerja yang diberikanpun juga meningkat.
3. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2007. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- A.M, Widjaya. 1990. *Administrasi Kearsipan Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Artikunturo, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Dariyo, Agoes. 2003. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. 2010. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jerald, Greenberg dan Robert A. Baron. 2002. *Behavior in Organization Eight Edition* (U.S.A, Prentice Hall.
- Kadir, Dr. M.Pd. 2015. *Statistik Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Keith Davis dan John W. Newstrom. 2004. *Perilaku dalam Organisasi*, Alih Bahasa Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Limbong, Bernard. 2010. *Pengusaha Koperasi Memperkokoh Fondasi Ekonomi Rakyat*. Jakarta : Margaretha Pustaka
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Soesilo. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.



- Musanef. 1990. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rahayu, Dra. Endang Sri. 2012. *Manajemen Koperasi Edisi Revisi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
- Republik Indonesia. No.25 Tahun 1992, tentang Perkoperasian
- Robert L, Malthis dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Sadeli Jummy dan Hie Prawira Bayu. Jakarta : Salemba Empat.
- Ropke Jochen. 2012. *Ekonomi Koperasi Teori dan Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, Lijen Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subekhi, Akhmad. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Prestasi Pustaka
- Sunyota, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Stephen P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- T. Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Veithzal, Rival. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

 <i>Building Future Leaders</i>	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA</b>	
	Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220 Telp/Fax.: Rektor (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982, BAUK: 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180 Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486 Laman : www.unj.ac.id	
Nomor : 0817/UN39.12/KM/2015		26 Februari 2015
Lamp. : -		
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi		
<p>Yth. Pimpinan Koperasi          Karyawan "Usaha Bersama" PT. Arnontt's Indonesia          Jl. Raya Harapan Baru, Blok A-8, No.4, Kota Baru,          Bekasi</p>		
<p>Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :</p>		
Nama : Evi Silviani		
Nomor Registrasi : 8105091558		
No. Telp/HP : 089603486422		
Program Studi : Pendidikan Ekonomi		
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta		
<p>Dengan ini kami homon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :</p> <p>"Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Karyawan "Usaha Bersama" PT. Arnontt's Indonesia"</p> <p>Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.</p>		
		Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan,
		 Drs. Syaifullah NIP. 195702161984031001
Tembusan :		
1. Dekan Fakultas Ekonomi		
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi		

## Lampiran 2

	<b>KOPERASI KARYAWAN "USAHA BERSAMA" PT. ARNOTT'S INDONESIA</b>	
---	---	---

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 09/SK/XII/2015

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Suwardi Asmit  
NIK : 00159  
Jabatan : Manager Koperasi


Dengan ini menyatakan bahwa :


Nama : Evi Silviani  
Nomor Registrasi : 8105091558  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian / Riset di Koperasi PT Arnett's Indonesia dengan judul : "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT ARNOTT'S INDONESIA". Penelitian / Riset dilakukan dari bulan Oktober s/d Desember 2015.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, Desember 2015  
Manager

  
Suwardi Asmit



**Jl. Raya Harapan Baru Blok A.8 No. 4, Kota Baru - Bekasi, Phone/Fax. (021) 88964558, 88964559**

**Lampiran 3****DATA PERUSAHAAN**

- 1. Nama Perusahaan : KOPERASI KARYAWAN PT. ARNOTT'S INDONESIA**
- 2. Akte Pendirian : No 226 Tanggal 29 November 2008**
- 3. Notaris : Dra. Herawati Budi Lestari, MM**
- 4. Penanggung Jawab : Memet Tri Tjahjanto**
- 5. Alamat Perusahaan : Jl.Raya Harapan Baru Blok A8 No.4 Harapan Baru Bekasi**
- 6. SIUP : 510/137 – EKBANG/ KC.BB / VIII / 2011**
- 7. Tanggal : 15 Agustus 2011**
- 8. TDP : 102626400063**
- 9. Tanggal : 28 Oktober 2011**
- 10. Nomor Pokok Wajib Pajak : 02.074.549.3-407.000**
- 11. No. Tlp : (021) 88964559**
- 12. No. Fax : (021) 88964558**
- 13. Email :transporter\_kopkarusahabersama@yahoo.com**



## Lampiran 4

Uji Coba
----------

## Instrumen Uji Coba Penelitian Stres Kerja

**Identitas Responden**

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)  
 Nama : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Umur : ..... tahun  
 Pendidikan : .....  
 Masa Kerja : ..... tahun  
 Bekerja di bagian/divisi : .....

**Petunjuk Pengisian :**

- Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
 

<b>SS</b> : Sangat Setuju	<b>TS</b> : Tidak Setuju
<b>S</b> : Setuju	<b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju
<b>RR</b> : Ragu – ragu	

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan yang sulit membuat saya merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya					
2	Saya merasa kurang mendapat dukungan sosial dan rekan kerja					
3	Saya merasa tertekan dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu					
4	Jika sedang menghadapi masalah, saya merasa sangat sensitif dan mudah marah					
5	Pola makan saya terganggu dan sering menderita gangguan pencernaan bila pekerjaan sedang menumpuk					
6	Saya merasa putus asa, karena sudah lama bekerja di perusahaan ini, tetapi tidak mengalami peningkatan karir dalam bekerja					
7	Rutinitas pekerjaan menimbulkan kebosanan					
8	Penerangan di tempat kerja cukup jelas, hal					

	ini membuat saya merasa nyaman dalam mengerjakan tugas					
9	Saya kecewa bila hasil pekerjaan saya tidak memuaskan					
10	Pada saat emosi memuncak, saya merasakan jantung berdebar, sesak nafas dan sakit kepala					
11	Saya sering menunda atau menghindari pekerjaan yang sulit saya kerjakan					
12	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dalam jumlah banyak membuat saya lelah					
13	Target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi memberatkan tugas-tugas saya					
14	Saya berusaha untuk selalu hadir, dan bila tidak hadir selalu memberitahukan pihak perusahaan					
15	Saya dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak walaupun harus lembur sampai malam sekalipun					
16	Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan mengenai peran saya					
17	Kurang adanya kepercayaan dan dukungan dari atasan atau rekan kerja pada saat menjalani tugas					
18	Atasan menginginkan agar saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik					
19	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
20	Perusahaan memberikan kebebasan untuk meningkatkan kemampuan					
21	Saya mengalami sakit kepala apabila dihadapkan dengan batas waktu penyelesaian (deadline) pekerjaan					
22	Beban dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya					
23	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja					
24	Perusahaan memberikan rasa aman dan					

	kenyamanan dalam bekerja					
25	Saya tidak terlalu mementingkan kehadiran di perusahaan					
26	Segala sesuatu yang saya lakukan dinilai salah oleh pimpinan					
27	Saya takut bila harus mengalami kegagalan					
28	Saya merasakan adanya tantangan apabila diberikan tugas yang beragam					
29	Saya mampu mencegah rasa sakit kepala dengan bersikap lebih tenang menghadapi batas waktu penyelesaian (deadline) pekerjaan					
30	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik					
31	Bila pekerjaan sedang menumpuk seringkali saya bekerja melebihi batas kemampuan yang saya miliki					
32	Saya tidak mudah berkeringat meskipun sedang mengalami kesukaran dan kesulitan dalam bekerja					
33	Seringkali diadakan perubahan-perubahan yang membingungkan ditempat kerja					
34	Tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat membuat saya depresi					
35	Tugas yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan harapan saya					
36	Suhu dan kelembaban di lingkungan kerja terasa nyaman					
37	Jelasnya deskripsi kerja yang ada membuat saya memahami pekerjaan yang saya lakukan					
38	Merasa diuntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang selalu menumpuk, membuat saya sulit untuk tidur					
39	Hal yang saya takuti adalah mendapatkan kritikan dari rekan kerja atau Atasan					
40	Suara bising yang ada di lingkungan kerja membuat saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja					

## Lampiran 5

### Instrumen Uji Coba Penelitian Kepuasan Kerja

#### Identitas Responden

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)  
 Nama : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Umur : ..... tahun  
 Pendidikan : .....  
 Masa Kerja : ..... tahun  
 Bekerja di bagian/divisi : .....

#### Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
 

<b>SS</b> : Sangat Setuju	<b>TS</b> : Tidak Setuju
<b>S</b> : Setuju	<b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju
<b>RR</b> : Ragu – ragu	

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Promosi jabatan di berikan kepada karyawan yang memiliki loyalitas dan berprestasi					
2	Atasan melakukan pengawasan secara berkala					
3	Pekerjaan yang diselesaikan secara bekerjasama merupakan hal yang menyenangkan					
4	Perusahaan sangat memperhatikan jaminan keselamatan dan jaminan kesehatan kerja bagi semua karyawan					
5	Pekerjaan yang dilakukan saat ini sesuai dengan minat karyawan dalam bekerja					
6	Selama ini pimpinan kurang menghargai cara kerja karyawan, karena pimpinan memikirkan diri sendiri					
7	Pemberian gaji kepada setiap karyawan di lakukan tepat waktu					
8	Fasilitas yang tersedia untuk memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan kerja					
9	Pengawasan memotivasi karyawan untuk					

	meningkatkan prestasi kerja					
10	Jenis pekerjaan yang sedang dijalani sekarang ini menyenangkan, karena sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki					
11	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban pekerjaan					
12	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan bersih dan nyaman					
13	Pimpinan selalu memperhatikan kondisi ruangan kerja yang nyaman, sehingga suasana kerja sangat menyenangkan dan membuat karyawan betah ditempat dan posisi kerjanya					
14	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai minat dan bidangnya masing-masing					
15	Gaji yang diberikan tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan					
16	Karyawan mengalami hambatan dalam menggunakan fasilitas yang tersedia					
17	Kebutuhan hidup saya telah terpenuhi oleh perusahaan					
18	Atasan tidak memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja					
19	Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan psikologis karyawannya					
20	Pengawasan langsung oleh Atasan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan					
21	Atasan memberikan pujian atau penghargaan atas prestasi kerja bawahan					
22	Menurut saya perusahaan tidak menganggap penting kebutuhan psikologis karyawannya					
23	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
24	Kebijakan perusahaan selalu adil bagi karyawannya					
25	Jaminan sosial diberikan kepada sebagian karyawan tertentu					
26	Situasi kerja diperusahaan membuat saya nyaman					

27	Perusahaan selalu memberikan evaluasi hasil kerja					
28	Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman					
29	Pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan minat karyawan dalam bekerja					
30	Kebijakan kerja tidak membantu karyawan dalam bekerja					
31	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meraih posisi yang lebih tinggi					
32	Saya merasa terganggu bila atasan mengawasi ketika sedang bekerja					
33	Jika terjadi kesulitan dalam bekerja, karyawan yang lain tidak ikut membantu					
34	Saya merasa pekerjaan pekerjaan dengan penuh tantangan membuat saya tidak puas					
35	Hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja					
36	Karyawan merasa tertarik pada pekerjaan yang sesuai dengan minatnya					
37	Pekerjaan yang di lakukan saat ini sangat menarik dan tidak membosankan					
38	Karyawan yang dipromosikan hanya kalangan tertentu					
39	Pembagian gaji selalu dilakukan tepat pada waktunya					
40	Karyawan tidak harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya					

Lampiran 6

Uji Coba Instrumen Variabel X1 (Stres Kerja)

No. Resp.	Butir Pernyataan																																								X total	X total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	2	2	4	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	2	2	3	1	4	2	3	5	4	1	2	1	2	2	2	103	10609
2	2	2	3	2	2	2	3	2	5	3	3	2	5	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	111	12321
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	2	4	2	1	2	2	2	109	11881
4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	2	2	5	3	5	4	5	2	2	5	3	2	2	5	137	18769
5	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	1	2	5	3	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	94	8836
6	1	2	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	1	5	2	3	4	2	5	2	5	3	3	5	4	5	4	5	148	21904
7	1	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	94	8836
8	2	2	3	4	3	3	3	5	3	3	2	2	3	5	3	2	2	4	2	3	4	2	4	3	3	1	2	2	3	2	1	4	1	2	4	2	1	1	1	1	103	10609
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	5	172	29584
10	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	1	2	1	2	1	3	4	2	2	1	1	2	1	3	3	4	3	3	101	10201	
11	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	1	5	5	4	2	5	5	3	1	3	5	5	3	5	2	2	4	4	3	3	113	12769	
12	4	2	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	112	12544
13	4	2	4	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	168	28224
14	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	5	3	3	2	5	3	3	4	3	3	1	109	11881
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	2	5	2	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	2	5	163	26569
16	2	4	1	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	114	12996
17	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	3	1	3	4	4	1	3	2	2	2	1	3	2	4	4	2	105	11025
18	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	5	2	2	3	1	1	1	1	1	97	9409
19	2	4	1	5	4	4	2	3	2	1	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	4	3	1	2	2	5	3	3	3	2	104	10816
20	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	5	2	1	2	3	5	2	5	3	2	2	5	2	1	1	2	3	2	2	1	88	7744
21	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	4	5	5	4	2	3	2	4	5	5	4	3	5	2	3	5	2	3	2	1	5	2	4	3	2	118	13924
22	1	1	1	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	84	7056
23	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	5	5	5	3	2	1	2	4	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	99	9801	
24	4	2	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	3	2	5	5	5	2	4	2	4	158	24964	
25	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	2	3	1	5	5	2	5	1	4	5	5	5	5	5	1	2	1	3	3	2	2	103	10609		
26	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	167	27889
27	2	3	1	3	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	3	2	4	2	1	1	3	4	2	104	10816
28	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	3	2	4	4	4	3	3	2	2	1	3	2	2	3	4	2	3	4	1	3	2	2	1	2	95	9025
29	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	1	1	4	3	2	4	1	2	2	3	2	2	1	3	4	3	4	3	110	12100
30	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	4	2	2	1	1	1	1	2	5	2	1	1	4	2	1	2	1	2	2	1	2	3	85	7225
<b>SX</b>	71	75	73	91	80	88	82	88	84	81	87	85	80	85	90	88	84	99	93	90	114	95	93	89	83	88	85	100	94	87	102	87	79	85	71	97	79	85	75	86	3468	420936

<b>SXi<sup>2</sup></b>	207	209	213	305	246	288	272	300	274	267	307	293	258	287	304	294	278	365	323	320	478	363	349	321	275	324	277	376	346	303	398	289	267	285	227	359	251	287	221	302				
<b>SXiXt</b>	8773	8746	8963	10820	9679	10643	10245	10663	10123	9964	10760	10445	9856	10427	10975	10459	10089	11937	11126	10999	13669	11579	11489	11080	9692	10802	9927	11622	11440	10533	12464	10185	9828	10469	9021	11785	9600	10455	8822	10782				
<b>f<sub>hitung</sub></b>	0.640	0.116	0.623	0.394	0.338	0.608	0.782	0.335	0.468	0.610	0.671	0.605	0.643	0.625	0.692	0.338	0.409	0.562	0.450	0.594	0.518	0.535	0.669	0.741	0.102	0.548	0.119	0.067	0.565	0.472	0.664	0.149	0.640	0.684	0.748	0.600	0.504	0.654	0.186	0.797				
<b>f<sub>tabel</sub></b>	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
<b>Ket.</b>	Valid	Dro	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Dro	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Dro	Valid	Dro	Dro	Valid	Valid	Valid	Dro	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Dro	Valid			



## Lampiran 7

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X<sub>1</sub> (Stres Kerja)**

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X \cdot X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	71	207	8773	38,97	565,40	20035,20	0,640	0,361	Valid
2	75	209	8746	21,50	76,00	20035,20	0,116	0,361	<b>Drop</b>
3	73	213	8963	35,37	524,20	20035,20	0,623	0,361	Valid
4	91	305	10820	28,97	300,40	20035,20	0,394	0,361	Valid
5	80	246	9679	32,67	431,00	20035,20	0,533	0,361	Valid
6	88	288	10643	29,87	470,20	20035,20	0,608	0,361	Valid
7	82	272	10245	47,87	765,80	20035,20	0,782	0,361	Valid
8	88	300	10663	41,87	490,20	20035,20	0,535	0,361	Valid
9	84	274	10123	38,80	412,60	20035,20	0,468	0,361	Valid
10	81	267	9964	48,30	600,40	20035,20	0,610	0,361	Valid
11	87	307	10760	54,70	702,80	20035,20	0,671	0,361	Valid
12	85	293	10445	52,17	619,00	20035,20	0,605	0,361	Valid
13	80	258	9856	44,67	608,00	20035,20	0,643	0,361	Valid
14	85	287	10427	46,17	601,00	20035,20	0,625	0,361	Valid
15	90	304	10975	34,00	571,00	20035,20	0,692	0,361	Valid
16	88	294	10459	35,87	286,20	20035,20	0,338	0,361	<b>Drop</b>
17	84	278	10089	42,80	378,60	20035,20	0,409	0,361	Valid
18	99	365	11937	38,30	492,60	20035,20	0,562	0,361	Valid
19	93	323	11126	34,70	375,20	20035,20	0,450	0,361	Valid
20	90	320	10999	50,00	595,00	20035,20	0,594	0,361	Valid
21	114	478	13669	44,80	490,60	20035,20	0,518	0,361	Valid
22	95	363	11579	62,17	597,00	20035,20	0,535	0,361	Valid
23	93	349	11489	60,70	738,20	20035,20	0,669	0,361	Valid
24	89	321	11080	56,97	791,60	20035,20	0,741	0,361	Valid
25	83	275	9692	45,37	97,20	20035,20	0,102	0,361	<b>Drop</b>
26	88	324	10802	65,87	629,20	20035,20	0,548	0,361	Valid
27	85	277	9927	36,17	101,00	20035,20	0,119	0,361	<b>Drop</b>
28	100	376	11622	42,67	62,00	20035,20	0,067	0,361	<b>Drop</b>
29	94	346	11440	51,47	573,60	20035,20	0,565	0,361	Valid
30	87	303	10533	50,70	475,80	20035,20	0,472	0,361	Valid
31	102	398	12464	51,20	672,80	20035,20	0,664	0,361	Valid
32	87	289	10185	36,70	127,80	20035,20	0,149	0,361	<b>Drop</b>
33	79	267	9828	58,97	695,60	20035,20	0,640	0,361	Valid

<b>34</b>	85	285	10469	44,17	643,00	20035,20	0,684	0,361	Valid
<b>35</b>	71	227	9021	58,97	813,40	20035,20	0,748	0,361	Valid
<b>36</b>	97	359	11785	45,37	571,80	20035,20	0,600	0,361	Valid
<b>37</b>	79	251	9600	42,97	467,60	20035,20	0,504	0,361	Valid
<b>38</b>	85	287	10455	46,17	629,00	20035,20	0,654	0,361	Valid
<b>39</b>	75	221	8822	33,50	152,00	20035,20	0,186	0,361	<b>Drop</b>
<b>40</b>	86	302	10782	55,47	840,40	20035,20	0,797	0,361	Valid

## Lampiran 8

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub>		Stress Kerja	
No.	Varians		
1	1,30	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus	
2	1,18	contoh butir ke 1	
3	0,97		
4	1,09	$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$	
5	1,00	$= \frac{207 - \frac{71^2}{30}}{30} = 1,30$	
6	1,60		
7	1,40		
8	1,29		
9	1,61	2. Menghitung varians total	
10	1,82		
11	1,74	$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$	
12	1,49	$= \frac{294045 - \frac{2875^2}{30}}{30} = 617,47$	
13	1,54		
14	1,13		
15	1,43		
16	1,28		
17	1,16	3. Menghitung Reliabilitas	
18	1,67	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$	
19	1,49	$= \frac{33}{33-1} \left( 1 - \frac{51,20}{617,5} \right)$	
20	2,07	$= 0,946$	
21	2,02		
22	1,90		
23	2,20		
24	1,72		
25	1,69		
26	1,71	Kesimpulan	
27	1,97	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r <sub>ii</sub>	
28	1,47	termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka	
29	1,97	instrumen memiliki <b>reliabilitas yang sangat tinggi</b>	
30	1,51		
31	1,43	Tabel Interpretasi	
32	1,54	<b>Besarnya nilai r</b>	<b>Interpretasi</b>
33	1,85	0,800 - 1,000	Sangat tinggi
Σ	51,20	0,600 - 0,799	Tinggi
		0,400 - 0,599	Cukup
		0,200 - 0,399	Rendah





## Lampiran 10

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X <sub>2</sub> (Kepuasan Kerja)									
No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	108	456	15614	67,20	735,20	20023,37	0,634	0,361	Valid
2	105	411	14980	43,50	514,50	20023,37	0,551	0,361	Valid
3	114	482	16271	48,80	565,60	20023,37	0,572	0,361	Valid
4	96	356	13793	48,80	567,40	20023,37	0,574	0,361	Valid
5	100	374	13951	40,67	174,33	20023,37	0,193	0,361	Drop
6	114	470	16149	36,80	443,60	20023,37	0,517	0,361	Valid
7	99	371	14118	44,30	479,10	20023,37	0,509	0,361	Valid
8	90	308	13082	38,00	683,00	20023,37	0,783	0,361	Valid
9	91	309	13081	32,97	544,23	20023,37	0,670	0,361	Valid
10	102	386	14569	39,20	516,80	20023,37	0,583	0,361	Valid
11	91	303	12911	26,97	374,23	20023,37	0,509	0,361	Valid
12	98	354	13994	33,87	492,87	20023,37	0,599	0,361	Valid
13	102	382	14489	35,20	436,80	20023,37	0,520	0,361	Valid
14	113	455	16055	29,37	487,37	20023,37	0,636	0,361	Valid
15	97	351	13649	37,37	285,63	20023,37	0,330	0,361	Drop
16	111	449	15910	38,30	617,90	20023,37	0,706	0,361	Valid
17	104	404	14937	43,47	609,27	20023,37	0,653	0,361	Valid
18	97	351	13597	37,37	233,63	20023,37	0,270	0,361	Drop
19	110	438	15755	34,67	600,67	20023,37	0,721	0,361	Valid
20	100	374	14293	40,67	516,33	20023,37	0,572	0,361	Valid
21	99	371	14374	44,30	735,10	20023,37	0,781	0,361	Valid
22	106	398	15047	23,47	443,73	20023,37	0,647	0,361	Valid
23	108	432	15536	43,20	657,20	20023,37	0,707	0,361	Valid
24	103	391	14791	37,37	601,03	20023,37	0,695	0,361	Valid
25	113	453	16146	27,37	578,37	20023,37	0,781	0,361	Valid
26	104	390	14936	29,47	608,27	20023,37	0,792	0,361	Valid
27	103	393	14594	39,37	404,03	20023,37	0,455	0,361	Valid
28	103	387	14687	33,37	497,03	20023,37	0,608	0,361	Valid
29	106	414	15148	39,47	544,73	20023,37	0,613	0,361	Valid
30	97	343	13124	29,37	-239,37	20023,37	-0,312	0,361	Drop
31	90	314	12359	44,00	-40,00	20023,37	-0,043	0,361	Drop
32	107	427	15371	45,37	629,97	20023,37	0,661	0,361	Valid
33	108	422	15425	33,20	546,20	20023,37	0,670	0,361	Valid
34	105	411	14905	43,50	439,50	20023,37	0,471	0,361	Valid
35	111	455	15955	44,30	662,90	20023,37	0,704	0,361	Valid
36	104	410	15008	49,47	680,27	20023,37	0,684	0,361	Valid
37	105	405	15039	37,50	573,50	20023,37	0,662	0,361	Valid
38	106	416	15235	41,47	631,73	20023,37	0,693	0,361	Valid
39	112	452	16005	33,87	575,13	20023,37	0,698	0,361	Valid
40	101	389	14530	48,97	615,57	20023,37	0,622	0,361	Valid



9	Pada saat emosi memuncak, saya merasakan jantung berdebar, sesak nafas dan sakit kepala					
10	Saya sering menunda atau menghindari pekerjaan yang sulit saya kerjakan					
11	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dalam jumlah banyak membuat saya lelah					
12	Target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi memberatkan tugas-tugas saya					
13	Saya berusaha untuk selalu hadir, dan bila tidak hadir selalu memberitahukan pihak perusahaan					
14	Saya dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak walaupun harus lembur sampai malam sekalipun					
15	Kurang adanya kepercayaan dan dukungan dari atasan atau rekan kerja pada saat menjalani tugas					
16	Atasan menginginkan agar saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik					
17	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
18	Perusahaan memberikan kebebasan untuk meningkatkan kemampuan					
19	Saya mengalami sakit kepala apabila dihadapkan dengan batas waktu penyelesaian (deadline) pekerjaan					
20	Beban dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya					
21	Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja					
22	Perusahaan memberikan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja					
23	Segala permasalahan tidak harus dilampiaskan dengan kemarahan, tetapi sikapi hal itu dengan tenang					
24	Saya mampu mencegah rasa sakit kepala dengan bersikap lebih tenang menghadapi batas waktu penyelesaian (deadline)					



	pekerjaan					
25	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik					
26	Bila pekerjaan sedang menumpuk seringkali saya bekerja melebihi batas kemampuan yang saya miliki					
27	Seringkali diadakan perubahan-perubahan yang membingungkan ditempat kerja					
28	Tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat membuat saya depresi					
29	Tugas yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan harapan saya					
30	Suhu dan kelembaban di lingkungan kerja terasa nyaman					
31	Jelasnya deskripsi kerja yang ada membuat saya memahami pekerjaan yang saya lakukan					
32	Merasa di tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan yang selalu menumpuk, membuat saya sulit untuk tidur					
33	Suara bising yang ada di lingkungan kerja membuat saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja					

Lampiran 12

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X2 Valid (Kepuasan Kerja)

No.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X <sub>2</sub> Valid Kepuasan Kerja																																			X total	X total <sup>2</sup>		
	Butir Pernyataan																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35				
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168	28224
2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	1	4	88	7744		
3	5	3	5	2	5	5	4	3	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	151	22801	
4	5	5	5	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	5	5	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	5	116	13456		
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169	28561	
6	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	160	25600	
7	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	5	4	2	3	2	4	4	4	4	109	11881		
8	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	23409		
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	162	26244		
10	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4	2	3	1	89	7921	
11	5	5	5	5	5	2	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	158	24964		
12	5	2	5	4	5	3	3	3	2	3	5	5	2	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	118	13924	
13	1	1	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	82	6724		
14	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	1	3	2	3	2	89	7921		
15	1	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	1	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	4	3	2	92	8464			
16	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	2	5	2	4	3	4	3	5	4	124	15376			
17	4	2	5	2	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	1	2	2	3	4	102	10404		
18	3	3	2	2	2	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	3	3	2	139	19321		
19	4	4	5	5	2	1	3	3	3	2	3	3	5	2	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	4	113	12769		
20	1	4	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	113	12769		
21	4	2	4	4	4	5	2	4	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	121	14641	
22	5	5	5	4	4	5	3	1	4	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	5	4	5	3	118	13924		
23	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	5	5	4	3	4	4	4	118	13924		
24	2	1	1	2	3	2	2	2	5	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	1	3	2	3	1	97	9409		
25	5	4	3	4	4	1	2	1	1	2	3	3	5	2	3	3	1	3	3	4	4	4	2	2	3	5	3	4	4	5	3	2	2	5	5	110	12100		
26	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	1	5	1	5	5	4	135	18225			
27	1	3	2	2	4	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	1	96	9216		
28	2	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	2	3	5	2	4	5	4	134	17956		
29	5	4	4	5	5	2	3	2	2	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	4	2	5	4	4	3	4	3	115	13225		
30	3	4	4	4	5	3	1	2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	5	2	4	3	2	2	5	2	2	3	4	3	3	3	3	4	113	12769		
<b>SX</b>	108	105	114	96	114	99	90	91	102	91	98	102	113	111	104	110	100	99	106	108	103	113	104	103	103	106	107	108	105	111	104	105	106	112	101	3652	463866		
<b>SX<sup>2</sup></b>	456	411	482	356	470	371	308	309	386	303	354	382	455	449	404	438	374	371	398	432	391	453	390	393	387	414	427	422	411	455	410	405	416	452	389				

<b>SX<sub>i</sub>X<sub>i</sub></b>	1386 9	132 84	144 37	122 37	143 06	125 40	116 37	116 22	129 34	114 50	123 97	128 33	142 33	141 36	132 73	139 78	126 97	127 74	133 35	137 85	131 31	143 17	132 60	129 65	13038	134 35	13645	13690	13197	14147	13320	13352	13536	14186	12890		
<b>Si<sup>2</sup></b>	2.24	1.4 5	1.6 3	1.6 3	1.2 3	1.4 8	1.2 7	1.1 0	1.3 1	0.9 0	1.1 3	1.1 7	0.9 8	1.2 8	1.4 5	1.1 6	1.3 6	1.48	0.7 8	1.4 4	1.2 5	0.9 18	0.9 1	1.3 1	1.11	1.3 2	1.51	1.11	1.45	1.48	1.65	1.25	1.38	1.13	1.63		

## Lampiran 13

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X1 (Stres Kerja)**

$$\Sigma X_t = 2875$$

$$\Sigma X_t^2 = 294045$$

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_b$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	71	207	7344	38,97	539,83	18524,17	0,635	0,361	Valid
2	73	213	7529	35,37	533,17	18524,17	0,659	0,361	Valid
3	91	305	9017	28,97	296,17	18524,17	0,404	0,361	Valid
4	80	246	8095	32,67	428,33	18524,17	0,551	0,361	Valid
5	88	288	8904	29,87	470,67	18524,17	0,633	0,361	Valid
6	82	272	8614	47,87	755,67	18524,17	0,802	0,361	Valid
7	88	300	8932	41,87	498,67	18524,17	0,566	0,361	Valid
8	84	274	8474	38,80	424,00	18524,17	0,500	0,361	Valid
9	81	267	8385	48,30	622,50	18524,17	0,658	0,361	Valid
10	87	307	9034	54,70	696,50	18524,17	0,692	0,361	Valid
11	85	293	8763	52,17	617,17	18524,17	0,628	0,361	Valid
12	80	258	8256	44,67	589,33	18524,17	0,648	0,361	Valid
13	85	287	8738	46,17	592,17	18524,17	0,640	0,361	Valid
14	90	304	9169	34,00	544,00	18524,17	0,685	0,361	Valid
15	84	278	8402	42,80	352,00	18524,17	0,395	0,361	Valid
16	99	365	9951	38,30	463,50	18524,17	0,550	0,361	Valid
17	93	323	9271	34,70	358,50	18524,17	0,447	0,361	Valid
18	90	320	9227	50,00	602,00	18524,17	0,626	0,361	Valid
19	114	478	11389	44,80	464,00	18524,17	0,509	0,361	Valid
20	95	363	9671	62,17	566,83	18524,17	0,528	0,361	Valid
21	93	349	9629	60,70	716,50	18524,17	0,676	0,361	Valid
22	89	321	9288	56,97	758,83	18524,17	0,739	0,361	Valid
23	88	324	9003	65,87	569,67	18524,17	0,516	0,361	Valid
24	94	346	9561	51,47	552,67	18524,17	0,566	0,361	Valid
25	87	303	8786	50,70	448,50	18524,17	0,463	0,361	Valid
26	102	398	10400	51,20	625,00	18524,17	0,642	0,361	Valid
27	79	267	8231	58,97	660,17	18524,17	0,632	0,361	Valid
28	85	285	8771	44,17	625,17	18524,17	0,691	0,361	Valid
29	71	227	7608	58,97	803,83	18524,17	0,769	0,361	Valid
30	97	359	9813	45,37	517,17	18524,17	0,564	0,361	Valid

<b>31</b>	79	251	8007	42,97	436,17	18524,17	0,489	0,361	Valid
<b>32</b>	85	287	8731	46,17	585,17	18524,17	0,633	0,361	Valid
<b>33</b>	86	302	9052	55,47	810,33	18524,17	0,799	0,361	Valid

## Lampiran 14

### Instrumen Penelitian Final Kepuasan Kerja

#### Identitas Responden

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)  
 Nama : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Umur : ..... tahun  
 Pendidikan : .....  
 Masa Kerja : ..... tahun  
 Bekerja di bagian/divisi : .....

#### Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :
 

<b>SS</b> : Sangat Setuju	<b>TS</b> : Tidak Setuju
<b>S</b> : Setuju	<b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju
<b>RR</b> : Ragu – ragu	

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Promosi jabatan di berikan kepada karyawan yang memiliki loyalitas dan berprestasi					
2	Atasan melakukan pengawasan secara berkala					
3	Pekerjaan yang diselesaikan secara bekerjasama merupakan hal yang menyenangkan					
4	Perusahaan sangat memperhatikan jaminan kesehatan kerja bagi semua karyawan					
5	Atasan membimbing karyawan dalam melakukan tugas					
6	Selama ini pimpinan kurang menghargai cara kerja karyawan, karena pimpinan memikirkan diri sendiri					
7	Fasilitas yang tersedia untuk memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan kerja					
8	Pengawasan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja					
9	Jenis pekerjaan yang sedang dijalani sekarang ini menyenangkan, karena sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki					

10	Gaji yang di berikan sesuai dengan beban pekerjaan					
11	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan bersih dan nyaman					
12	Setiap karyawan mendapat jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dari perusahaan					
13	Pimpinan selalu memperhatikan kondisi ruangan kerja yang nyaman, sehingga suasana kerja sangat menyenangkan dan membuat karyawan betah ditempat dan posisi kerjanya					
14	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai minat dan bidangnya masing-masing					
15	Kebutuhan hidup saya telah terpenuhi oleh perusahaan					
16	Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan psikologis karyawannya					
17	Pengawasan langsung oleh Atasan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan					
18	Atasan memberikan pujian atau penghargaan atas prestasi kerja bawahan					
19	Menurut saya perusahaan tidak menganggap penting kebutuhan psikologis karyawannya					
20	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
21	Kebijakan perusahaan selalu adil bagi karyawannya					
22	Jaminan sosial diberikan kepada sebagian karyawan tertentu					
23	Situasi kerja diperusahaan membuat saya nyaman					
24	Perusahaan selalu memberikan evaluasi hasil kerja					
25	Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman					
26	Kebijakan kerja tidak membantu karyawan dalam bekerja					
27	Saya merasa terganggu bila Atasan mengawasi ketika sedang bekerja					

28	Jika terjadi kesulitan dalam bekerja, karyawan yang lain tidak ikut membantu					
29	Saya merasa pekerjaan dengan penuh tantangan membuat saya tidak puasa					
30	Hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja					
31	Karyawan merasa tertarik pada pekerjaan yang sesuai dengan minatnya					
32	Pekerjaan yang di lakukan saat ini sangat menarik dan tidak membosankan					
33	Karyawan yang dipromosikan hanya kalangan tertentu					
34	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan					
35	Karyawan tidak harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya					



## Lampiran 15

## Perhitungan Kembali Hasil Ujicoba Variabel X1 Valid (Stres Kerja)

No. Resp.	Butir Pernyataan																																	X total	X total <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33			
1	2	2	4	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	5	5	4	5	4	4	2	2	1	4	2	5	4	1	2	1	2	2	83	6889	
2	2	3	2	2	2	3	2	5	3	3	2	5	3	3	4	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	5	5	5	5	90	8100	
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	2	88	7744	
4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	2	2	5	3	2	5	117	13689	
5	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	3	74	5476	
6	1	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	3	3	5	4	5	5	130	16900	
7	1	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	1	2	2	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	77	5929	
8	2	3	4	3	3	3	5	3	3	2	2	3	5	3	2	4	2	3	4	2	4	3	1	3	2	1	1	2	4	2	1	1	1	87	7569	
9	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	148	21904
10	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	3	4	3	1	2	2	4	2	2	1	2	1	3	3	4	3	88	7744	
11	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	1	5	5	4	2	5	3	5	5	5	2	2	4	4	3	3	92	8464	
12	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	93	8649	
13	4	4	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	142	20164	
14	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	5	3	2	5	3	3	4	3	1	91	8281	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	145	21025	
16	2	1	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	5	5	5	2	5	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	89	7921	
17	2	1	3	2	2	1	1	2	2	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	1	4	1	3	2	2	1	3	2	4	2	83	6889	
18	1	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	1	1	1	1	78	6084	
19	2	1	5	4	4	2	3	2	1	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	4	2	4	1	2	2	5	3	3	2	82	6724	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	5	2	1	2	5	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	66	4356	
21	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	5	5	4	2	3	2	4	5	4	2	3	5	3	2	1	5	2	4	2	94	8836	
22	1	1	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	71	5041	
23	2	3	3	2	4	2	4	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	5	5	5	5	3	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	84	7056	
24	4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	4	4	138	19044	
25	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	4	2	3	1	5	5	2	5	4	5	5	5	1	2	1	3	3	2	2	80	6400	
26	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	147	21609
27	2	1	3	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	1	2	2	2	4	1	2	3	2	4	2	1	1	3	2	86	7396
28	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	1	2	3	4	3	4	1	3	2	2	77	5929	
29	4	3	3	3	2	4	4	2	3	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	4	3	3	88	7744
30	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	4	1	2	1	2	2	1	3	67	4489	
<b>SX</b>	71	73	91	80	88	82	88	84	81	87	85	80	85	90	84	99	93	90	114	95	93	89	88	94	87	102	79	85	71	97	79	85	86	2875	294045	

$SX_i^2$	207	213	305	246	288	272	300	274	267	307	293	258	287	304	278	365	323	320	478	363	349	321	324	346	303	398	267	285	227	359	251	287	302		
$SX_i X_i$	7344	7529	9017	8095	8904	8614	8932	8474	8385	9034	8763	8256	8738	9169	8402	9951	9271	9227	11389	9671	9629	9288	9003	9561	8786	10400	8231	8771	7608	9813	8007	8731	9052		
$Si^2$	1.30	1.18	0.97	1.09	1.00	1.60	1.40	1.29	1.61	1.82	1.74	1.49	1.54	1.13	1.43	1.28	1.16	1.67	1.49	2.07	2.02	1.90	2.20	1.72	1.69	1.71	1.97	1.47	1.97	1.51	1.43	1.54	1.85		

## Lampiran 16

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X2 (Kepuasan Kerja)**

$$\Sigma X_t = 3652$$

$$\Sigma X_t^2 = 463866$$

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma x^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_b$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	108	456	13869	67,20	721,80	19295,87	0,634	0,361	Valid
2	105	411	13284	43,50	502,00	19295,87	0,548	0,361	Valid
3	114	482	14437	48,80	559,40	19295,87	0,576	0,361	Valid
4	96	356	12237	48,80	550,60	19295,87	0,567	0,361	Valid
5	114	470	14306	36,80	428,40	19295,87	0,508	0,361	Valid
6	99	371	12540	44,30	488,40	19295,87	0,528	0,361	Valid
7	90	308	11637	38,00	681,00	19295,87	0,795	0,361	Valid
8	91	309	11622	32,97	544,27	19295,87	0,682	0,361	Valid
9	102	386	12934	39,20	517,20	19295,87	0,595	0,361	Valid
10	91	303	11450	26,97	372,27	19295,87	0,516	0,361	Valid
11	98	354	12397	33,87	467,13	19295,87	0,578	0,361	Valid
12	102	382	12833	35,20	416,20	19295,87	0,505	0,361	Valid
13	113	455	14233	29,37	477,13	19295,87	0,634	0,361	Valid
14	111	449	14136	38,30	623,60	19295,87	0,725	0,361	Valid
15	104	404	13273	43,47	612,73	19295,87	0,669	0,361	Valid
16	110	438	13978	34,67	587,33	19295,87	0,718	0,361	Valid
17	100	374	12697	40,67	523,67	19295,87	0,591	0,361	Valid
18	99	371	12774	44,30	722,40	19295,87	0,781	0,361	Valid
19	106	398	13335	23,47	431,27	19295,87	0,641	0,361	Valid
20	108	432	13785	43,20	637,80	19295,87	0,699	0,361	Valid
21	103	391	13131	37,37	592,47	19295,87	0,698	0,361	Valid
22	113	453	14317	27,37	561,13	19295,87	0,772	0,361	Valid
23	104	390	13260	29,47	599,73	19295,87	0,795	0,361	Valid
24	103	393	12965	39,37	426,47	19295,87	0,489	0,361	Valid
25	103	387	13038	33,37	499,47	19295,87	0,622	0,361	Valid
26	106	414	13435	39,47	531,27	19295,87	0,609	0,361	Valid
27	107	427	13645	45,37	619,53	19295,87	0,662	0,361	Valid
28	108	422	13690	33,20	542,80	19295,87	0,678	0,361	Valid
29	105	411	13197	43,50	415,00	19295,87	0,453	0,361	Valid
30	111	455	14147	44,30	634,60	19295,87	0,686	0,361	Valid
31	104	410	13320	49,47	659,73	19295,87	0,675	0,361	Valid
32	105	405	13352	37,50	570,00	19295,87	0,670	0,361	Valid

<b>33</b>	106	416	13536	41,47	632,27	19295,87	0,707	0,361	Valid
<b>34</b>	112	452	14186	33,87	551,87	19295,87	0,683	0,361	Valid
<b>35</b>	101	389	12890	48,97	594,93	19295,87	0,612	0,361	Valid

## Lampiran 17

Tabulasi Data Penelitian

No.	Y	X1	X2
1	77	98	96
2	85	83	115
3	80	112	107
4	78	73	94
5	88	84	121
6	84	94	107
7	77	118	104
8	85	96	124
9	83	94	85
10	84	86	120
11	75	100	101
12	77	101	117
13	91	79	123
14	80	97	99
15	80	85	108
16	88	97	126
17	78	101	101
18	84	85	131
19	81	96	108
20	79	99	97
21	83	102	99
22	78	95	100
23	76	116	113
24	76	98	92
25	88	90	130
26	80	92	102
27	82	88	109
28	81	92	111
29	83	99	103
30	83	95	105
31	79	94	106
32	81	109	100
33	80	91	111
34	80	104	104
35	84	93	116
36	81	87	102

37	78	93	104
38	85	76	114
39	85	95	110
40	83	96	91
41	83	78	113
42	83	107	107
43	83	89	116
44	82	100	106
45	82	106	88
46	77	96	90
47	84	82	112
48	86	93	118
49	83	95	128
50	86	77	110
51	84	80	127
52	84	72	114
53	87	75	122
54	80	89	112
55	81	91	109
56	81	102	118
57	79	100	97
58	76	105	89
59	73	111	98
60	87	92	132
61	89	88	133
62	86	91	125
63	86	90	120
64	83	108	105
65	80	98	109
66	84	96	113
67	79	103	108
68	77	114	115
69	81	97	95
70	78	81	110
71	78	87	93
72	77	97	98
73	82	86	117
74	79	113	96
75	82	110	119

76	80	99	103
77	76	120	119
78	79	103	109

## Lampiran 18

### Deskripsi Data Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Statistics

#### Kinerja Karyawan

N	Valid	78
	Missing	0
	Mean	81.50
	Std. Deviation	3.653
	Variance	13.344
	Range	18
	Minimum	73
	Maximum	91
	Sum	6357

Proses Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Menentukan nilai rentang (R)

$$\begin{aligned} R &= \text{data maksimum} - \text{data minimum} \\ &= 91 - 73 \\ &= 18 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyaknya interval kelas (K)

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 * \log (n) \\ &= 1 + 3,3 * \log 78 \\ &= 1 (3,3) * 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (P)

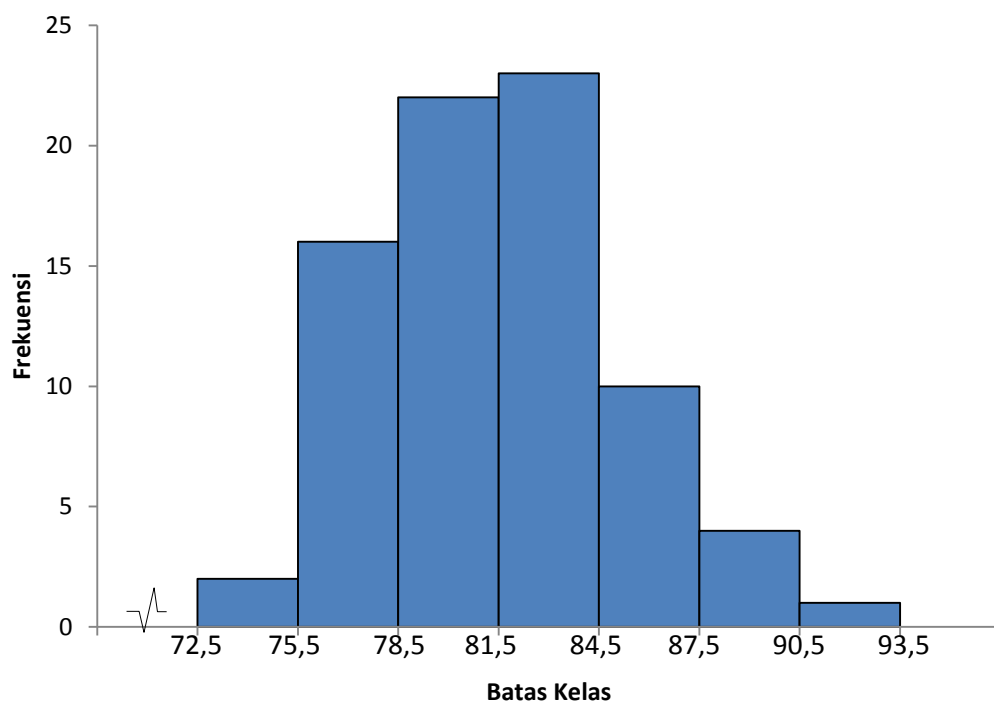
$$\begin{aligned} P &= \text{rentang kelas} / \text{banyak kelas} \\ &= 18 / 7 \\ &= 2,571 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$



## 4. Tabel distribusi frekuensi

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
73 - 75	72,5	75,5	2	2,6%
76 - 78	75,5	78,5	16	20,5%
79 - 81	78,5	81,5	22	28,2%
82 - 84	81,5	84,5	23	29,5%
85 - 87	84,5	87,5	10	12,8%
88 - 90	87,5	90,5	4	5,1%
91 - 93	90,5	93,5	1	1,3%
<b>Jumlah</b>			<b>78</b>	<b>100%</b>

## 5. Histogram



## Lampiran 19

## Daftar Nama Karyawan Koperasi PT Arnott's Indonesia



PT. ARNOTT'S INDONESIA


 DAFTAR NAMA KARYAWAN  
 KOPERASI PT ARNOTT'S INDONESIA

NO	NIP	NAMA	JABATAN
1	172	ADE SETIAWAN	TRANSPORTER
2	284	AHMAD RIDWAN	TRANSPORTER
3	300	ZULIAN DWI DJATMIKO	TRANSPORTER
4	301	IRVAN RIVANDI	TRANSPORTER
5	307	DANU FUANTO	TRANSPORTER
6	284	HERU PRASETIO	TRANSPORTER
7	081	GAGAS ADI NUGRAHA	TRANSPORTER
8	028	MUHAMAD WILDAN	TRANSPORTER
9	142	SULTAN GHANI	TRANSPORTER
10	110	FATAN NOVIAN	TRANSPORTER
11	236	DAVI	TRANSPORTER
12	250	ABDUL KARIM	TRANSPORTER
13	191	HAFIS	TRANSPORTER
14	223	FATUR	TRANSPORTER
15	224	AZKA AWALAN GULAM	TRANSPORTER
16	233	BAGAS JULIANTO	TRANSPORTER
17	240	ALDO SAPUTRA	TRANSPORTER
18	242	AKMAL MAULANA	TRANSPORTER
19	258	REVIN	TRANSPORTER
20	259	NANANG PRASETIYO	TRANSPORTER
21	272	ZAHRA YUKITA CAHYATI	SIMPAN PINJAM
22	273	SAFIRA	SIMPAN PINJAM
23	274	SAHIRA PUTRI ALFIANI	SIMPAN PINJAM
24	275	ULIMA TAHARA INDRIANI	SIMPAN PINJAM
25	183	INDRI NOVITASARI	SIMPAN PINJAM
26	247	DEDI SUKMAYADI	SEKURITTY
27	030	DENIS PRASETIO	SEKURITTY
28	060	INDRA MAULANA	SEKURITTY
29	070	ABDUL ROHMAN	SEKURITTY
30	100	ABDUL ZUHRI	SEKURITTY
31	106	KOSIM	SEKURITTY
32	137	DJAYA	KEUANGAN
33	172	DAHLIA PUTRI	KEUANGAN
34	194	NUR HARDARTI	KEUANGAN
35	219	AZIZAH ISLAMI	KEUANGAN
36	221	GALUH PRASTIWI	KEUANGAN
37	226	ANDRIANA PANGESTIKA	TOKO

Jl. Raya Harapan Baru Blok A.8 No. 4, Kota Baru - Bekasi, Phone/Fax. (021) 88964558, 88964559

## Lampiran 20



**KOPERASI KARYAWAN "USAHA BERSAMA"**  
**PT. ARNOTT'S INDONESIA**



**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**  
**PERIODE OKTOBER S/D DESEMBER 2010**

No	NIP	NAMA	PENILAIAN KINERJA				JUMLAH	Rata-rata
			DISIPLIN	HASIL KERJA	KERJASAMA	SKILL		
1	172	ADE SETIAWAN	90	80	87	80	337	84,3
2	284	AHMAD RIDWAN	90	90	89	84	353	88,3
3	300	ZULIAN DWI DJATMIKO	90	86	87	85	348	87,0
4	301	IRVAN RIVANDI	85	90	89	85	349	87,3
5	307	DANU FUANTO	90	95	87	85	357	89,3
6	284	HERU PRASETIO	90	82	90	85	347	86,8
7	081	GAGAS ADI NUGRAHA	89	80	90	80	339	84,8
8	028	MUHAMAD WILDAN	87	94	90	89	360	90,0
9	142	SULTAN GHANI	87	90	87	85	349	87,3
10	110	FATAN NOVIAN	90	87	89	85	351	87,8
11	236	DAVI	86	82	86	85	339	84,8
12	250	ABDUL KARIM	89	80	90	80	339	84,8
13	191	HAFIS	90	92	92	92	366	91,5
14	223	FATUR	86	90	85	85	346	86,5
15	224	AZKA AWALAN GULAM	90	81	90	80	341	85,3
16	233	BAGAS JULIANTO	90	97	89	90	366	91,5
17	240	ALDO SAPUTRA	89	81	90	80	340	85,0
18	242	AKMAL MAULANA	89	90	87	89	355	88,8
19	258	REVIN	90	85	89	85	349	87,3
20	259	NANANG PRASETIYO	85	90	85	80	340	85,0
21	272	ZAHRA YUKITA CAHYATI	89	85	90	85	349	87,3
22	273	SAFIRA	89	80	85	90	344	86,0
23	274	SAHIRA PUTRI ALFIANI	87	85	90	80	342	85,5
24	275	ULIMA TAHARA INDRIANI	89	90	86	85	350	87,5
25	183	INDRI NOVITASARI	90	88	90	89	357	89,3
26	247	DEDI SUKMAYADI	89	90	89	89	357	89,3
27	030	DENIS PRASETIO	87	85	90	85	347	86,8
28	060	INDRA MAULANA	87	85	89	90	351	87,8
29	070	ABDUL ROHMAN	89	85	90	80	344	86,0
30	100	ABDUL ZUHRI	89	90	89	85	353	88,3
31	106	KOSIM	90	80	90	80	340	85,0
32	137	DJAYA	89	90	89	85	353	88,3
33	172	DAHLIA PUTRI	89	85	90	80	344	86,0
34	194	NUR HARDARTI	89	85	87	90	351	87,8
35	219	AZIZAH ISLAMI	89	84	90	85	348	87,0
36	221	GALUH PRASTIWI	87	90	85	85	347	86,8
37	226	ANDRIANA PANGESTIKA	90	80	88	85	343	85,8
38	251	SAMBRINA AGUSTIN	89	90	89	87	355	88,8

Jl. Raya Harapan Baru Blok A.8 No. 4, Kota Baru - Bekasi, Phone/Fax. (021) 88964558, 88964559

39	260	PUTRI	89	85	90	87	351	87,8
40	261	NISA SAPUTRI	87	85	87	90	349	87,3
41	263	INDAH PERTIWI	89	86	90	85	350	87,5
42	288	ICA	89	90	85	85	349	87,3
43	289	AMI	90	85	85	85	345	86,3
44	290	TATI HERAWATI	89	85	86	90	350	87,5
45	292	MULYADI	88	90	87	85	350	87,5
46	304	YADIN	87	85	90	85	347	86,8
47	329	FAJAR DWI	95	87	89	85	356	89,0
48	331	IWAN KURNIAWAN	89	85	87	90	351	87,8
49	332	IKI	89	90	88	85	352	88,0
50	007	IBNU DWI IRAWAN	89	85	89	90	353	88,3
51	271	CATUR BAGUS SAPUTRA	86	85	90	84	345	86,3
52	155	ISMAIL AKBAR	89	85	90	90	354	88,5
53	287	RENDI SATRIA	89	88	90	92	359	89,8
54	006	DENDI MUHARRAM	89	85	89	90	353	88,3
55	118	ACHMAD SOBARI	89	90	87	85	351	87,8
56	128	YOSE TISON HASIBUAN	87	90	89	85	351	87,8
57	090	MUHAMAD YUSUF	86	94	89	85	354	88,5
58	101	ACHMAD SANJANI	87	85	89	85	346	86,5
59	196	ADI SAPUTRA	89	90	89	85	353	88,3
60	269	ENDI SETIOKO	87	88	90	90	355	88,8
61	159	SETIANTO	89	87	95	90	361	90,3
62	311	AGUNG PRASETYA	89	85	89	87	350	87,5
63	017	MUHAMMAD SYARIF	90	85	89	85	349	87,3
64	140	ROBI IRAWAN	90	85	87	82	344	86,0
65	154	FAJAR SATRIA	90	93	89	85	357	89,3
66	162	ZULFIKAR	85	86	90	85	346	86,5
67	186	FAUJI	85	78	90	85	338	84,5
68	270	VEBIAN PAWAL	85	85	90	85	345	86,3
69	302	ANDRI MAULANDRI	85	85	93	86	349	87,3
70	308	ZEIN HADI ISKANDAR	85	89	88	85	347	86,8
71	330	SUMANTRI	85	87	89	92	353	88,3
72	335	BAGUS IRAWAN	85	85	90	85	345	86,3
73	184	GUNAWAN	85	86	90	85	346	86,5
74	192	ANGGAH SETIAWAN	85	89	90	85	349	87,3
75	207	RANI APRIYANTI	85	85	86	93	349	87,3
76	210	ASTRI WAHYUNI	85	89	90	89	353	88,3
77	213	UMI FATIAH	85	89	89	90	353	88,3
78	214	NATASYA BABY MAUKAR	85	87	89	90	351	87,8
							Total	6813,8
							Jumlah rata-rata/ jumlah karyawan	87%

## Lampiran 21



**KOPERASI KARYAWAN "USAHA BERSAMA"**  
**PT. ARNOTT'S INDONESIA**



**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**  
**PERIODE OKTOBER S/D DESEMBER 2011**

No	NIP	NAMA	PENILAIAN KINERJA				JUMLAH	Rata-rata
			DISIPLIN	HASIL KERJA	KERJASAMA	SKILL		
1	172	ADE SETIAWAN	85	80	80	80	325	81,3
2	284	AHMAD RIDWAN	85	90	85	84	344	86,0
3	300	ZULIAN DWI DJATMIKO	80	86	80	85	331	82,8
4	301	IRVAN RIVANDI	80	79	79	85	323	80,8
5	307	DANU FUANTO	90	95	87	85	357	89,3
6	284	HERU PRASETIO	90	82	84	85	341	85,3
7	081	GAGAS ADI NUGRAHA	80	80	81	80	321	80,3
8	028	MUHAMAD WILDAN	85	94	89	89	357	89,3
9	142	SULTAN GHANI	85	89	82	85	341	85,3
10	110	FATAN NOVIAN	85	87	82	85	339	84,8
11	236	DAVI	85	82	75	85	327	81,8
12	250	ABDUL KARIM	85	80	80	80	325	81,3
13	191	HAFIS	88	92	92	92	364	91,0
14	223	FATUR	85	82	80	85	332	83,0
15	224	AZKA AWALAN GULAM	87	81	80	80	328	82,0
16	233	BAGAS JULIANTO	89	97	84	89	359	89,8
17	240	ALDO SAPUTRA	86	81	80	80	327	81,8
18	242	AKMAL MAULANA	87	85	82	89	343	85,8
19	258	REVIN	89	85	81	85	340	85,0
20	259	NANANG PRASETIYO	85	80	80	80	325	81,3
21	272	ZAHRA YUKITA CAHYATI	89	85	80	85	339	84,8
22	273	SAFIRA	85	80	80	85	330	82,5
23	274	SAHIRA PUTRI ALFIANI	85	85	78	80	328	82,0
24	275	ULIMA TAHARA INDRIANI	85	80	79	85	329	82,3
25	183	INDRI NOVITASARI	92	88	87	89	356	89,0
26	247	DEDI SUKMAYADI	80	86	85	89	340	85,0
27	030	DENIS PRASETIO	85	85	85	85	340	85,0
28	060	INDRA MAULANA	85	85	84	85	339	84,8
29	070	ABDUL ROHMAN	87	85	86	80	338	84,5
30	100	ABDUL ZUHRI	87	85	85	85	342	85,5
31	106	KOSIM	85	80	80	80	325	81,3
32	137	DJAYA	85	85	80	85	335	83,8
33	172	DAHLIA PUTRI	85	85	80	80	330	82,5
34	194	NUR HARDARTI	85	85	80	85	335	83,8
35	219	AZIZAH ISLAMI	87	84	84	85	340	85,0
36	221	GALUH PRASTIWI	85	84	80	85	334	83,5
37	226	ANDRIANA PANGESTIKA	80	80	79	85	324	81,0
38	251	SAMBRINA AGUSTIN	89	85	85	87	346	86,5
39	260	PUTRI	89	85	85	87	346	86,5

Jl. Raya Harapan Baru Blok A.8 No. 4, Kota Baru - Bekasi, Phone/Fax. (021) 88964558, 88964559



40	261	NISA SAPUTRI	87	85	84	85	341	85,3
41	263	INDAH PERTIWI	89	86	84	85	344	86,0
42	288	ICA	89	87	83	85	344	86,0
43	289	AMI	88	85	84	85	342	85,5
44	290	TATI HERAWATI	89	85	83	85	342	85,5
45	292	MULYADI	88	85	83	85	341	85,3
46	304	YADIN	85	85	80	85	335	83,8
47	329	FAJAR DWI	89	87	85	85	346	86,5
48	331	IWAN KURNIAWAN	89	85	85	86	345	86,3
49	332	IKI	89	85	85	85	344	86,0
50	007	IBNU DWI IRAWAN	89	85	85	90	349	87,3
51	271	CATUR BAGUS SAPUTRA	86	85	85	84	340	85,0
52	155	ISMAIL AKBAR	87	85	85	90	347	86,8
53	287	RENDI SATRIA	89	88	85	90	352	88,0
54	006	DENDI MUHARRAM	85	85	85	85	340	85,0
55	118	ACHMAD SOBARI	85	85	85	85	340	85,0
56	128	YOSE TISON HASIBUAN	85	85	85	85	340	85,0
57	090	MUHAMAD YUSUF	85	85	85	85	340	85,0
58	101	ACHMAD SANJANI	85	85	85	85	340	85,0
59	196	ADI SAPUTRA	85	85	83	85	338	84,5
60	269	ENDI SETIOKO	85	88	88	90	351	87,8
61	159	SETIANTO	85	87	95	90	357	89,3
62	311	AGUNG PRASETYA	89	85	87	87	348	87,0
63	017	MUHAMMAD SYARIF	89	85	85	85	344	86,0
64	140	ROBI IRAWAN	87	85	85	82	339	84,8
65	154	FAJAR SATRIA	85	85	85	85	340	85,0
66	162	ZULFIKAR	85	86	86	85	342	85,5
67	186	FAUJI	85	78	84	85	332	83,0
68	270	VEBIAN PAWAL	85	85	85	85	340	85,0
69	302	ANDRI MAULANDRI	85	85	85	86	341	85,3
70	308	ZEIN HADI ISKANDAR	85	89	85	85	344	86,0
71	330	SUMANTRI	85	87	85	85	342	85,5
72	335	BAGUS IRAWAN	85	85	85	85	340	85,0
73	184	GUNAWAN	85	86	85	85	341	85,3
74	192	ANGGAH SETIAWAN	85	89	85	85	344	86,0
75	207	RANI APRIYANTI	85	85	85	85	340	85,0
76	210	ASTRI WAHYUNI	85	89	89	80	343	85,8
77	214	UMI FATIAH	85	89	89	88	351	87,8
78	214	NATASYA BABY MAUKAR	85	87	87	87	346	86,5
							Total	6630,0
							Jumlah rata-rata/jumlah karyawan	85 85%

## Lampiran 22



**KOPERASI KARYAWAN "USAHA BERSAMA"  
PT. ARNOTT'S INDONESIA**



**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
PERIODE OKTOBER S/D DESEMBER 2012**

No	NIP	NAMA	PENILAIAN KINERJA				JUMLAH	Rata-rata
			DISIPLIN	HASIL KERJA	KERJASAMA	SKILL		
1	172	ADE SETIAWAN	80	80	80	75	315	78,8
2	284	AHMAD RIDWAN	82	90	85	84	341	85,3
3	300	ZULIAN DWI DJATMIKO	75	86	80	85	326	81,5
4	301	IRVAN RIVANDI	75	79	79	82	315	78,8
5	307	DANU FUANTO	87	95	87	82	351	87,8
6	284	HERU PRASETIO	87	82	84	82	335	83,8
7	081	GAGAS ADI NUGRAHA	75	80	81	76	312	78,0
8	028	MUHAMAD WILDAN	80	94	89	86	349	87,3
9	142	SULTAN GHANI	80	89	82	81	332	83,0
10	110	FATAN NOVIAN	82	87	82	85	336	84,0
11	236	DAVI	85	82	75	80	322	80,5
12	250	ABDUL KARIM	80	80	80	79	319	79,8
13	191	HAFIS	88	92	92	92	364	91,0
14	223	FATUR	85	82	80	80	327	81,8
15	224	AZKA AWALAN GULAM	85	81	80	79	325	81,3
16	233	BAGAS JULIANTO	85	97	84	87	353	88,3
17	240	ALDO SAPUTRA	85	81	80	77	323	80,8
18	242	AKMAL MAULANA	85	85	82	86	338	84,5
19	258	REVIN	85	85	81	82	333	83,3
20	259	NANANG PRASETIYO	80	80	80	79	319	79,8
21	272	ZAHRA YUKITA CAHYATI	85	85	80	82	332	83,0
22	273	SAFIRA	80	80	80	80	320	80,0
23	274	SAHIRA PUTRI ALFIANI	80	85	78	77	320	80,0
24	275	ULIMA TAHARA INDRIANI	80	80	79	79	318	79,5
25	183	INDRI NOVITASARI	90	88	87	87	352	88,0
26	247	DEDI SUKMAYADI	78	86	85	85	334	83,5
27	030	DENIS PRASETIO	82	85	85	80	332	83,0
28	060	INDRA MAULANA	80	85	84	81	330	82,5
29	070	ABDUL ROHMAN	84	85	86	78	333	83,3
30	100	ABDUL ZUHRI	84	85	85	80	334	83,5
31	106	KOSIM	80	80	80	78	318	79,5
32	137	DJAYA	84	85	80	80	329	82,3
33	172	DAHLIA PUTRI	82	85	80	79	326	81,5
34	194	NUR HARDARTI	80	85	80	80	325	81,3
35	219	AZIZAH ISLAMI	86	84	84	82	336	84,0
36	221	GALUH PRASTIWI	82	84	80	85	331	82,8
37	226	ANDRIANA PANGESTIKA	78	80	79	80	317	79,3
38	251	SAMBRINA AGUSTIN	88	85	85	87	345	86,3
39	260	PUTRI	88	85	85	87	345	86,3

**Jl. Raya Harapan Baru Blok A.8 No. 4, Kota Baru - Bekasi, Phone/Fax. (021) 88964558, 88964559**

39	260	PUTRI	88	82	85	85	340	85,0
40	261	NISA SAPUTRI	83	85	83	80	331	82,8
41	263	INDAH PERTIWI	86	81	84	80	331	82,8
42	288	ICA	84	86	82	80	332	83,0
43	289	AMI	84	83	82	81	330	82,5
44	290	TATI HERAWATI	84	82	83	80	329	82,3
45	292	MULYADI	84	82	80	80	326	81,5
46	304	YADIN	80	78	78	78	314	78,5
47	329	FAJAR DWI	86	80	85	85	336	84,0
48	331	IWAN KURNIAWAN	88	85	85	86	344	86,0
49	332	IKI	86	85	85	80	336	84,0
50	007	IBNU DWI IRAWAN	85	85	85	90	345	86,3
51	271	CATUR BAGUS SAPUTRA	84	85	82	84	335	83,8
52	155	ISMAIL AKBAR	80	85	85	90	340	85,0
53	287	RENDI SATRIA	86	88	85	88	347	86,8
54	006	DENDI MUHARRAM	80	85	85	78	328	82,0
55	118	ACHMAD SOBARI	80	85	82	80	327	81,8
56	128	YOSE TISON HASIBUAN	80	85	80	82	327	81,8
57	090	MUHAMAD YUSUF	80	85	80	80	325	81,3
58	101	ACHMAD SANJANI	80	78	80	77	315	78,8
59	196	ADI SAPUTRA	80	80	80	78	318	79,5
60	269	ENDI SETIOKO	85	88	88	88	349	87,3
61	159	SETIANTO	84	87	95	90	356	89,0
62	311	AGUNG PRASETYA	87	85	85	87	344	86,0
63	017	MUHAMMAD SYARIF	88	85	85	85	343	85,8
64	140	ROBI IRAWAN	85	85	85	82	337	84,3
65	154	FAJAR SATRIA	75	85	84	82	326	81,5
66	162	ZULFIKAR	85	86	86	80	337	84,3
67	186	FAUJI	75	78	80	81	314	78,5
68	270	VEBIAN PAWAL	70	80	80	79	309	77,3
69	302	ANDRI MAULANDRI	80	80	81	82	323	80,8
70	308	ZEIN HADI ISKANDAR	78	78	79	78	313	78,3
71	330	SUMANTRI	76	80	79	79	314	78,5
72	335	BAGUS IRAWAN	75	80	79	79	313	78,3
73	184	GUNAWAN	80	85	80	82	327	81,8
74	192	ANGGAH SETIAWAN	78	85	78	80	321	80,3
75	207	RANI APRIYANTI	83	82	80	82	327	81,8
76	210	ASTRI WAHYUNI	80	82	80	80	322	80,5
77	213	UMI FATIAH	80	80	80	75	315	78,8
78	214	NATASYA BABY MAUKAR	82	85	80	78	325	81,3
							Total	6396,8
							jumlah rata-rata/jumlah karyawan	82 82%



## Lampiran 23



**KOPERASI KARYAWAN "USAHA BERSAMA"**  
**PT. ARNOTT'S INDONESIA**



**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**  
**PERIODE OKTOBER S/D DESEMBER 2013**

No	NIP	NAMA	PENILAIAN KINERJA				JUMLAH	Rata-rata
			DISIPLIN	HASIL KERJA	KERJASAMA	SKILL		
1	172	ADE SETIAWAN	80	80	77	72	309	77,3
2	284	AHMAD RIDWAN	82	90	85	84	341	85,3
3	300	ZULIAN DWI DJATMIKO	75	86	79	82	322	80,5
4	301	IRVAN RIVANDI	75	79	78	82	314	78,5
5	307	DANU FUANTO	87	95	87	82	351	87,8
6	284	HERU PRASETIO	87	82	84	82	335	83,8
7	081	GAGAS ADI NUGRAHA	75	80	81	76	312	78,0
8	028	MUHAMAD WILDAN	70	94	89	86	339	84,8
9	142	SULTAN GHANI	80	89	82	81	332	83,0
10	110	FATAN NOVIAN	82	87	82	85	336	84,0
11	236	DAVI	70	82	72	80	304	76,0
12	250	ABDUL KARIM	75	80	77	79	311	77,8
13	191	HAFIS	88	92	92	92	364	91,0
14	223	FATUR	80	82	77	80	319	79,8
15	224	AZKA AWALAN GULAM	85	81	80	79	325	81,3
16	233	BAGAS JULIANTO	85	97	84	87	353	88,3
17	240	ALDO SAPUTRA	80	81	78	77	316	79,0
18	242	AKMAL MAULANA	85	85	82	86	338	84,5
19	258	REVIN	80	82	81	82	325	81,3
20	259	NANANG PRASETIYO	80	79	78	79	316	79,0
21	272	ZAHRA YUKITA CAHYATI	85	85	80	82	332	83,0
22	273	SAFIRA	78	79	80	80	317	79,3
23	274	SAHIRA PUTRI ALFIANI	75	81	75	77	308	77,0
24	275	ULIMA TAHARA INDRIANI	80	80	77	79	316	79,0
25	183	INDRI NOVITASARI	90	88	87	87	352	88,0
26	247	DEDI SUKMAYADI	78	82	80	80	320	80,0
27	030	DENIS PRASETIO	82	83	82	80	327	81,8
28	060	INDRA MAULANA	80	82	82	81	325	81,3
29	070	ABDUL ROHMAN	84	85	83	78	330	82,5
30	100	ABDUL ZUHRI	84	85	83	80	332	83,0
31	106	KOSIM	80	80	78	78	316	79,0
32	137	DJAYA	84	80	80	80	324	81,0
33	172	DAHLIA PUTRI	82	80	79	79	320	80,0
34	194	NUR HARDARTI	80	81	80	80	321	80,3
35	219	AZIZAH ISLAMI	86	84	84	82	336	84,0
36	221	GALUH PRASTIWI	82	83	80	80	325	81,3
37	226	ANDRIANA PANGESTIKA	78	79	78	78	313	78,3
38	251	SAMBRINA AGUSTIN	88	83	85	84	340	85,0

Jl. Raya Harapan Baru Blok A.8 No. 4, Kota Baru - Bekasi, Phone/Fax. (021) 88964558, 88964559

40	261	NISA SAPUTRI	83	85	84	85	337	84,3
41	263	INDAH PERTIWI	86	86	84	85	341	85,3
42	288	ICA	84	87	83	85	339	84,8
43	289	AMI	84	85	84	85	338	84,5
44	290	TATI HERAWATI	84	85	83	85	337	84,3
45	292	MULYADI	84	85	83	85	337	84,3
46	304	YADIN	80	80	80	80	320	80,0
47	329	FAJAR DWI	86	80	85	85	336	84,0
48	331	IWAN KURNIAWAN	88	85	85	86	344	86,0
49	332	IKI	86	85	85	80	336	84,0
50	007	IBNU DWI IRAWAN	85	85	85	90	345	86,3
51	271	CATUR BAGUS SAPUTRA	84	85	84	84	337	84,3
52	155	ISMAIL AKBAR	80	85	85	90	340	85,0
53	287	RENDI SATRIA	86	88	85	90	349	87,3
54	006	DENDI MUHARRAM	80	85	85	80	330	82,5
55	118	ACHMAD SOBARI	80	85	82	85	332	83,0
56	128	YOSE TISON HASIBUAN	80	85	85	85	335	83,8
57	090	MUHAMAD YUSUF	80	85	85	80	330	82,5
58	101	ACHMAD SANJANI	80	78	82	85	325	81,3
59	196	ADI SAPUTRA	80	80	83	85	328	82,0
60	269	ENDI SETIOKO	85	88	88	90	351	87,8
61	159	SETIANTO	84	87	95	90	356	89,0
62	311	AGUNG PRASETYA	87	85	85	87	344	86,0
63	017	MUHAMMAD SYARIF	88	85	85	85	343	85,8
64	140	ROBI IRAWAN	85	85	85	82	337	84,3
65	154	FAJAR SATRIA	75	85	85	85	330	82,5
66	162	ZULFIKAR	85	86	86	85	342	85,5
67	186	FAUJI	80	78	84	85	327	81,8
68	270	VEBIAN PAWAL	75	80	85	80	320	80,0
69	302	ANDRI MAULANDRI	80	80	85	86	331	82,8
70	308	ZEIN HADI ISKANDAR	80	80	85	80	325	81,3
71	330	SUMANTRI	80	80	85	80	325	81,3
72	335	BAGUS IRAWAN	80	80	85	80	325	81,3
73	184	GUNAWAN	80	85	85	82	332	83,0
74	192	ANGGAH SETIAWAN	80	85	85	80	330	82,5
75	207	RANI APRIYANTI	83	82	85	82	332	83,0
76	210	ASTRI WAHYUNI	80	82	89	80	331	82,8
77	213	UMI FATIAH	80	80	89	75	324	81,0
78	214	NATASYA BABY MAUKAR	82	85	87	78	332	83,0
							Total	6491,3
							Jumlah rata-rata/jumlah karyawan	83 83,00%

## Lampiran 24



**KOPERASI KARYAWAN "USAHA BERSAMA"  
PT. ARNOTT'S INDONESIA**



**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
PERIODE OKTOBER S/D DESEMBER 2014**

No	NIP	NAMA	PENILAIAN KINERJA				JUMLAH	Rata-rata
			DISIPLIN	HASIL KERJA	KERJASAMA	SKILL		
1	172	ADE SETIAWAN	79	80	77	72	308	77,0
2	284	AHMAD RIDWAN	82	90	85	84	341	85,3
3	300	ZULIAN DWI DJATMIKO	73	86	79	82	320	80,0
4	301	IRVAN RIVANDI	74	79	78	82	313	78,3
5	307	DANU FUANTO	87	95	87	82	351	87,8
6	284	HERU PRASETIO	87	82	84	82	335	83,8
7	081	GAGAS ADI NUGRAHA	70	80	81	76	307	76,8
8	028	MUHAMAD WILDAN	69	94	89	86	338	84,5
9	142	SULTAN GHANI	80	89	82	81	332	83,0
10	110	FATAN NOVIAN	82	87	82	85	336	84,0
11	236	DAVI	68	82	72	80	302	75,5
12	250	ABDUL KARIM	70	80	77	79	306	76,5
13	191	HAFIS	87	92	92	92	363	90,8
14	223	FATUR	79	82	77	80	318	79,5
15	224	AZKA AWALAN GULAM	80	81	80	79	320	80,0
16	233	BAGAS JULIANTO	82	97	84	87	350	87,5
17	240	ALDO SAPUTRA	77	81	78	77	313	78,3
18	242	AKMAL MAULANA	83	85	82	86	336	84,0
19	258	REVIN	77	82	81	82	322	80,5
20	259	NANANG PRASETIYO	78	79	78	79	314	78,5
21	272	ZAHRA YUKITA CAHYATI	83	85	80	82	330	82,5
22	273	SAFIRA	72	79	80	80	311	77,8
23	274	SAHIRA PUTRI ALFIANI	69	81	75	77	302	75,5
24	275	ULIMA TAHARA INDRIANI	67	80	77	79	303	75,8
25	183	INDRI NOVITASARI	90	88	87	87	352	88,0
26	247	DEDI SUKMAYADI	78	82	80	80	320	80,0
27	030	DENIS PRASETIO	82	83	82	80	327	81,8
28	060	INDRA MAULANA	80	82	82	81	325	81,3
29	070	ABDUL ROHMAN	84	85	83	78	330	82,5
30	100	ABDUL ZUHRI	84	85	83	80	332	83,0
31	106	KOSIM	80	80	78	78	316	79,0
32	137	DJAYA	84	80	80	80	324	81,0
33	172	DAHLIA PUTRI	82	80	79	79	320	80,0
34	194	NUR HARDARTI	80	81	80	80	321	80,3
35	219	AZIZAH ISLAMI	86	84	84	82	336	84,0
36	221	GALUH PRASTIWI	82	83	80	80	325	81,3
37	226	ANDRIANA PANGESTIKA	78	79	78	78	313	78,3
38	251	SAMBRINA AGUSTIN	88	83	85	84	340	85,0

39	260	PUTRI	88	82	85	85	340	85,0
40	261	NISA SAPUTRI	83	85	83	80	331	82,8
41	263	INDAH PERTIWI	86	81	84	80	331	82,8
42	288	ICA	84	86	82	80	332	83,0
43	289	AMI	84	83	82	81	330	82,5
44	290	TATI HERAWATI	84	82	83	80	329	82,3
45	292	MULYADI	84	82	80	80	326	81,5
46	304	YADIN	75	78	78	78	309	77,3
47	329	FAJAR DWI	86	80	85	85	336	84,0
48	331	IWAN KURNIAWAN	88	85	85	86	344	86,0
49	332	IKI	86	84	80	80	330	82,5
50	007	IBNU DWI IRAWAN	85	85	85	90	345	86,3
51	271	CATUR BAGUS SAPUTRA	84	85	82	84	335	83,8
52	155	ISMAIL AKBAR	80	85	80	90	335	83,8
53	287	RENDI SATRIA	86	88	85	88	347	86,8
54	006	DENDI MUHARRAM	78	82	82	78	320	80,0
55	118	ACHMAD SOBARI	80	82	82	80	324	81,0
56	128	YOSE TISON HASIBUAN	78	85	80	82	325	81,3
57	090	MUHAMAD YUSUF	78	80	78	80	316	79,0
58	101	ACHMAD SANJANI	68	78	79	77	302	75,5
59	196	ADI SAPUTRA	60	78	75	78	291	72,8
60	269	ENDI SETIOKO	85	88	88	88	349	87,3
61	159	SETIANTO	84	87	95	90	356	89,0
62	311	AGUNG PRASETYA	87	85	85	87	344	86,0
63	017	MUHAMMAD SYARIF	88	85	85	85	343	85,8
64	140	ROBI IRAWAN	82	82	85	82	331	82,8
65	154	FAJAR SATRIA	72	80	84	82	318	79,5
66	162	ZULFIKAR	85	86	86	80	337	84,3
67	186	FAUJI	75	78	80	81	314	78,5
68	270	VEBIAN PAWAL	70	77	80	79	306	76,5
69	302	ANDRI MAULANDRI	80	80	81	82	323	80,8
70	308	ZEIN HADI ISKANDAR	78	78	79	78	313	78,3
71	330	SUMANTRI	76	77	79	79	311	77,8
72	335	BAGUS IRAWAN	70	79	79	79	307	76,8
73	184	GUNAWAN	80	85	80	82	327	81,8
74	192	ANGGAH SETIAWAN	78	80	78	80	316	79,0
75	207	RANI APRIYANTI	83	82	80	82	327	81,8
76	210	ASTRI WAHYUNI	78	82	80	80	320	80,0
77	213	UMI FATIAH	75	78	75	75	303	75,8
78	214	NATASYA BABY MAUKAR	82	80	75	78	315	78,8
							Total	6347,5
jumlah rata-rata/jumlah karyawan							81	81%



## Lampiran 25



**KOPERASI KARYAWAN "USAHA BERSAMA"  
PT. ARNOTT'S INDONESIA**



KOPERASI PT ARNOTT'S INDONESIA  
PENILAIAN KINERJA  
TAHUN 2010-2014

	TAHUN				
	2010	2011	2012	2013	2014
KINERJA	87%	85%	83%	83%	81%

## Lampiran 26

### Deskripsi data Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X1) Statistics

Stres Kerja

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		94.92
Std. Deviation		10.585
Variance		112.046
Range		48
Minimum		72
Maximum		120
Sum		7404

Proses Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Menentukan nilai rentang (R)

$$\begin{aligned} R &= \text{data maksimum} - \text{data minimum} \\ &= 120 - 72 \\ &= 48 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyaknya interval kelas (K)

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 * \log (n) \\ &= 1 + 3,3 * \log 78 \\ &= 1 (3,3) * 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (P)

$$\begin{aligned} P &= \text{rentang kelas} / \text{banyak kelas} \\ &= 48 / 7 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

#### 4. Tabel distribusi frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 78	71,5	78,5	6	7,7%
79 - 85	78,5	85,5	8	10,3%
86 - 92	85,5	92,5	16	20,5%
93 - 99	92,5	99,5	25	32,1%
100 - 106	99,5	106,5	12	15,4%
107 - 113	106,5	113,5	7	9,0%
114 - 120	113,5	120,5	4	5,1%
Jumlah			78	100%

#### 5 Tabel rata-rata hitung indikator

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Tuntutan	20	231	2511	11	228.27	33.78%
		2	204				
		12	230				
		14	222				
		26	238				
		31	222				
		17	235				
		29	241				
		16	227				
		27	234				
15	227						
2	Respon	24	230	3065	14	218.93	32.40%
		4	227				

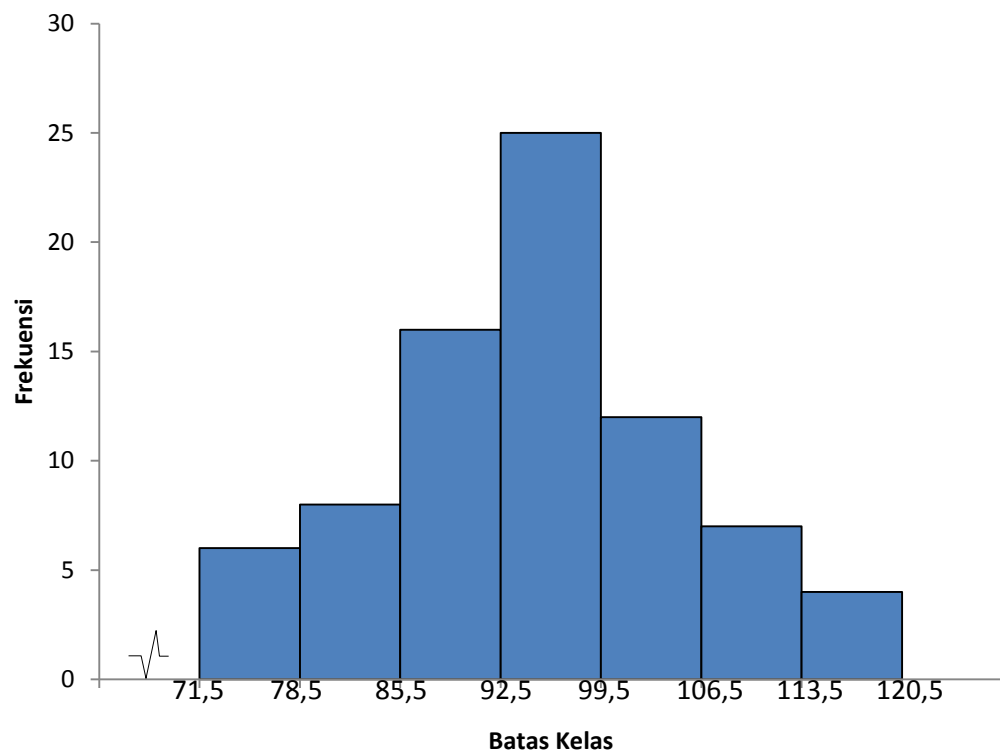
		9	228				
		19	247				
		32	227				
		23	242				
		1	190				
		3	184				
		5	212				
		6	199				
		28	248				
		13	205				
		10	203				
		11	223				
3	Lingkungan	7	197	1828	8	228.50	33.82%
		30	244				
		8	221				
		18	238				
		33	182				
		25	239				
		21	266				
		22	241				
				7404	33	675.70	100%



**6 Tabel rata-rata hitung sub indikator**

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Tuntutan	Tuntutan Tugas	20	231	1125	5	225.00	12.45%
			2	204				
			12	230				
			14	222				
			26	238				
		Tuntutan Peran	31	222	698	3	232.67	12.88%
			17	235				
			29	241				
		Tuntutan Interpersonal	16	227	688	3	229.33	12.69%
			27	234				
15	227							
2	Respon	Reaksi Fisik	24	230	1159	5	231.80	12.83%
			4	227				
			9	228				
			19	247				
			32	227				
		Reaksi Psikologis	23	242	1275	6	212.50	11.76%
			1	190				
			3	184				
			5	212				
			6	199				
			28	248				
		Perilaku	13	205	631	3	210.33	11.64%
			10	203				
11	223							
3	Lingkungan	Lingkungan Fisik	7	197	1082	5	216.40	11.98%
			30	244				
			8	221				
			18	238				
			33	182				
		Lingkungan Sosial	25	239	746	3	248.67	13.76%
			21	266				
			22	241				
					7404	33	1806.70	100%

## 7 Histogram Stres Kerja



## Lampiran 27

### Deskripsi data Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2) Statistics

Kepuasan Kerja		
N	Valid	78
	Missing	0
Mean		108.96
Std. Deviation		11.258
Variance		126.739
Range		48
Minimum		85
Maximum		133
Sum		8499

Proses Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Menentukan nilai rentang (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{data maksimum} - \text{data minimum} \\
 &= 133 - 85 \\
 &= 48
 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyaknya interval kelas (K)

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 * \log (n) \\
 &= 1 + 3,3 * \log 78 \\
 &= 1 (3,3) * 1,89 \\
 &= 1 + 6,24 \\
 &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (P)

$$\begin{aligned}
 P &= \text{rentang kelas} / \text{banyak kelas} \\
 &= 48 / 7 \\
 &= 6,857 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}
 \end{aligned}$$

## 4. Tabel distribusi frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
85 - 91	84,5	91,5	5	6,4%
92 - 98	91,5	98,5	10	12,8%
99 - 105	98,5	105,5	15	19,2%
106 - 112	105,5	112,5	19	24,4%
113 - 119	112,5	119,5	15	19,2%
120 - 126	119,5	126,5	8	10,3%
127 - 133	126,5	133,5	6	7,7%
Jumlah			78	100%

## 5. Tabel rata-rata hitung indikator

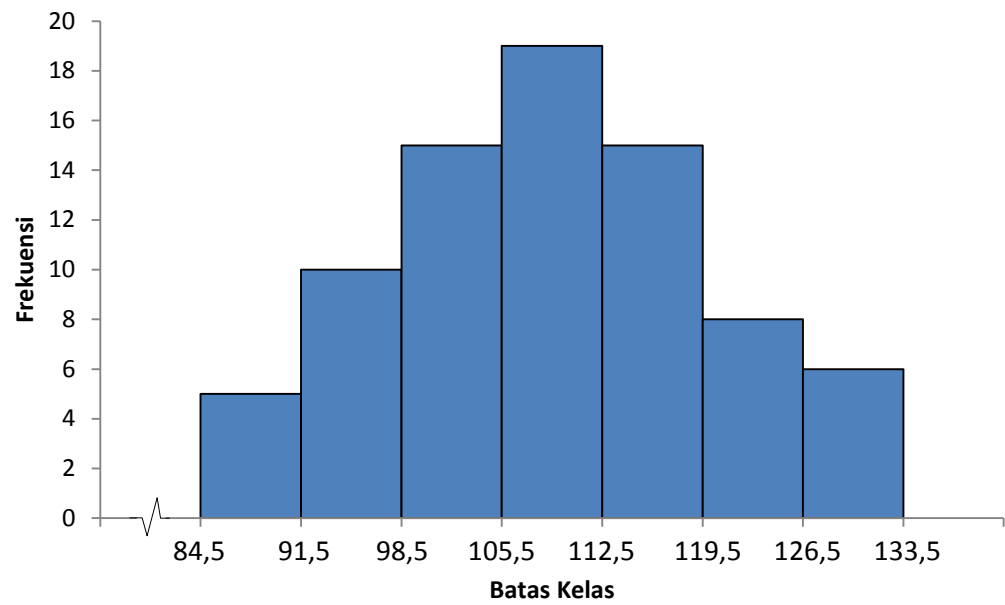
No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Balas Jasa	6	244	1484	6	247.33	20.27%
		10	274				
		34	255				
		4	235				
		12	260				
		22	216				
2	Kesempatan untuk maju	1	269	743	3	247.67	20.30%
		20	242				
		33	232				
3	Supervisi	2	236	1467	6	244.50	20.04%
		8	281				
		17	251				

		27	213				
		5	240				
		18	246				
4	Lingkungan Kerja	3	247	2394	10	239.40	19.62%
		13	271				
		30	216				
		28	211				
		7	257				
		11	249				
		24	221				
		14	260				
		19	254				
		26	208				
5	Pekerja sendiri itu	9	269	2411	10	241.10	19.76%
		15	247				
		16	251				
		29	206				
		31	246				
		32	266				
		25	204				
		21	234				
23	208						
35	280						
				8499	35	1220.00	100%

**6. Tabel rata-rata hitung sub indikator**

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Balas Jasa	Gaji	6	244	773	3	257.67	9.66%
			10	274				
			34	255				
		Jaminan Sosial	4	235	711	3	237.00	8.89%
			12	260				
22	216							
2	Kesempatan untuk maju	Promosi	1	269	743	3	247.67	9.29%
			20	242				
			33	232				
3	Supervisi	Pengawasan Dari atasan	2	236	981	4	245.25	9.20%
			8	281				
			17	251				
			27	213				
		Motivasi dari atasan	5	240	486	2	243.00	9.11%
18	246							
4	Lingkungan Kerja	Hubungan dengan rekan sekerja	3	247	945	4	236.25	8.86%
			13	271				
			30	216				
			28	211				
		Fasilitas kerja	7	257	987	4	246.75	9.25%
			11	249				
			24	221				
			14	260				
		Kebijakan perusahaan	19	254	462	2	231.00	8.66%
			26	208				
5	Pekerja itu sendiri	Persepsi tentang pekerjaan	9	269	973	4	243.25	9.12%
			15	247				
			16	251				
			29	206				
		Minat terhadap pekerjaan	31	246	716	3	238.67	8.95%
			32	266				
			25	204				
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	21	234	722	3	240.67	9.02%
			23	208				
			35	280				
					8499	35	2667.17	100%

## 7. Histogram Kepuasan Kerja



## Lampiran 28

### Uji Normalitas

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.082	78	.200 <sup>*</sup>	.987	78	.599
Stres Kerja	.059	78	.200 <sup>*</sup>	.989	78	.750
Kepuasan Kerja	.040	78	.200 <sup>*</sup>	.990	78	.788

a. Lilliefors Significance Correction



## Lampiran 29

## Uji Linieritas

## Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	707.750	44	16.085	1.660	.066
		Linearity	272.749	1	272.749	28.149	.000
		Deviation from Linearity	435.001	43	10.116	1.044	.454
	Within Groups		319.750	33	9.689		
	Total		1027.500	77			

## Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	811.667	45	18.037	2.674	.002
		Linearity	395.864	1	395.864	58.692	.000
		Deviation from Linearity	415.803	44	9.450	1.401	.161
	Within Groups		215.833	32	6.745		
	Total		1027.500	77			

## Lampiran 30

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.914	1.094
	Kepuasan Kerja	.914	1.094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.681	2.588		.650	.518
	Stres Kerja	.014	.016	.104	.870	.387
	Kepuasan Kerja	-.008	.015	-.066	-.549	.585

a. Dependent Variable: abs\_res

## Lampiran 31

### Uji Glejser

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75.276	4.658		16.162	.000
Stres Kerja	-.126	.029	-.365	-4.297	.000
Kepuasan Kerja	.167	.028	.514	6.057	.000

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75.276	4.658		16.162	.000
Stres Kerja	-.126	.029	-.365	-4.297	.000
Kepuasan Kerja	.167	.028	.514	6.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.494	2.600

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

## Lampiran 32

### RIWAYAT HIDUP



Evi Silviani, lahir di Bekasi pada tanggal 7 September 1991. Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Yunianto, S.Pd dan Ibu Marfua'ah. Saat ini bertempat tinggal di Jl. Pala Raya rt 08 rw 006 No. 15, Harapan Baru 1, Bekasi Barat.

Penulis telah menempuh beberapa pendidikan formal yaitu, memulai pendidikannya di TK Harapan, Bekasi Barat pada tahun 1996-1997. Kemudian melanjutkan pendidikannya di Sekolah Dasar Negeri Pulo Gebang 04 Pagi Cakung, Jakarta Timur pada tahun 1998-2003. Kemudian melanjutkan pendidikannya di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 284, Cakung, Jakarta Timur pada tahun 2004-2006 setelah itu pada tahun 2007-2009 melanjutkan pendidikannya di Sekolah Menengah Atas YP IPPI Cakung, Jakarta Timur. Kemudian melalui jalur UMB berhasil masuk di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta hingga tahun 2016.

Pengalaman organisasi yang pernah dimiliki selama di perkuliahan adalah sebagai berikut: Anggota Koperasi Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta periode 2010-2011. Staff Toko Koperasi Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta periode 2011-2012. Staff Bendahara Usaha Koperasi Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta periode 2012-2013. Kabid Bendahara Umum Koperasi Mahasiswa

di Universitas Negeri Jakarta periode 2013-2014. Staff Badan Pengawas Usaha Koperasi Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta periode 2014-2015.

Tambahan pengalaman: Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Askes (Persero) cabang Jakarta Timur pada bagian keuangan, terhitung tanggal 1 Juli 2013-31 Juli 2013. Praktek (PPL) di SMK Gita Kirtti 2 Jakarta pada bulan Agustus 2014 sampai Desember 2014.