

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NEW SUBURTEX II BAGIAN KANTOR**

**Dhiyah Ayu Ernawati<sup>1)</sup>, Astrid Widayani<sup>2)</sup>**

<sup>1),2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

*E-mail:* dhiyahayu28@gmail.com<sup>1)</sup>, astridwidayani@gmail.com<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*Employee performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity program or policy in realizing the goals, objectives, vision and mission of the organization as outlined in the strategic planning of an organization. The objectives of this study are: 1) to determine whether there is an influence between job stress on employee performance at PT. New Suburtex II office section, 2) to determine whether there is an effect of job satisfaction on employee performance at PT. New Suburtex II office section, 3) to determine whether there is an effect of job stress and job satisfaction on employee performance at PT. New Suburtex II office section.*

*This research is a quantitative case study. Secondary data obtained by documentation method. The population in this study were employees at PT. New Suburtex II office section and samples taken were 76 respondents. The data collection method used was a questionnaire which was measured by a Likert scale. Data were analyzed using 1). Data Qualitative Test which consists of Validity Test and Reliability Test, 3). Descriptive Analysis Test, 3). Classical Assumption Test which consists of Normality Test, Multicollinearity Test, and Heterokedacity Test, 4). Multiple Linear Regression Test, 5). Hypothesis test consisting of t test, F test, determination coefficient test.*

*The research found that all the hypotheses in this study have been proven. 1). Job stress has a partial effect on employee performance at PT. New Suburtex office section, 2). Job satisfaction has a partial effect on employee performance at PT. New Suburtex II office section, 3). Job stress and job satisfaction simultaneously influence the performance of employees at PT. New Suburtex II office section.*

**Keywords:** *Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi sebuah instansi atau organisasi yang disebut dengan karyawan. Karyawan merupakan bagian yang paling penting terhadap berjalannya suatu perusahaan, karena di dalam sebuah organisasi perusahaan selain dari pengelola perusahaan itu sendiri karyawan juga berperan penting terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan yang dikelola secara sistematis ataupun terorganisir secara baik. Maka dari itu di dalam perusahaan karyawanlah yang berperan penting terhadap sukses atau tidaknya sebuah perusahaan tersebut.

Menghadapi situasi dan kondisi di era globalisasi ini, perusahaan dituntut harus mampu menentukan strategi dan kebijakan manajemennya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena keefektifan dan kinerja sumber daya

manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Perlu dipahami bahwa mencapai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014:193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya

bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah dijadikan dasar oleh para manajer untuk waktu yang lama.

Stres merupakan berarti reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang (Wirawan, 2015). Stres juga dapat terjadi setiap saat terhadap seseorang tanpa mengenal jenis kelamin. Usia seseorang dalam rentangan juga bukan menjadi sebuah klarifikasi stres. Kedudukan dan jabatan turut menyumbang keberadaan stres dalam kehidupan seseorang. Bahkan status sosial ekonomi juga dapat memicu seseorang mengalami stres dalam kehidupannya.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu PT. New Suburtex II mempunyai program pengembangan SDM yang terencana dan terstruktur, yakni *Human Capital Master Plan* yang didesain untuk mengoptimalkan potensi SDM yang ada di PT. New Suburtex II.

PT. New Suburtex II diharapkan mampu melayani karyawan secara maksimal agar tidak mudah merasa stres jika dituntut untuk bekerja lebih cepat dalam melayani pelanggan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis

tertarik untuk mengangkat judul: *“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. New Suburtex II Bagian Kantor”*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Menurut Siagian (2011:76) menyatakan bahwa Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

#### 1. Kepuasan Kerja

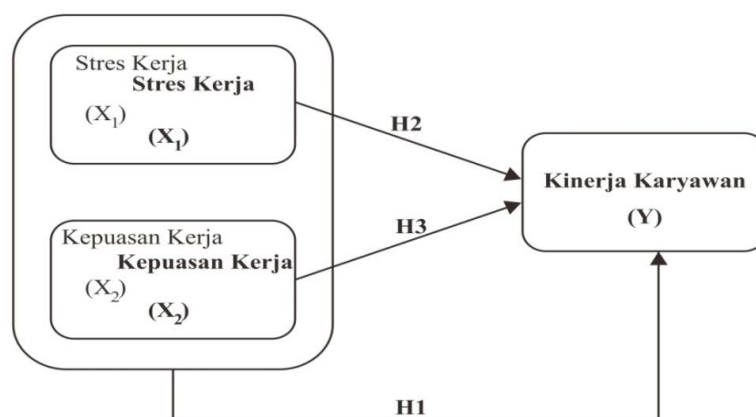
Menurut Handoko (2012:193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

#### 2. Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2012: 230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pemberi pekerja maupun para pekerja. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

### Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



### Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga stres kerja (X<sub>1</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y).

H<sub>2</sub> : Diduga Stres Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

H<sub>3</sub> : Diduga Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan PT. New Suburtex II bagian kantor yang berjumlah 85 orang. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana penulis memberikan kuesioner kepada setiap individu yang ditemui dengan kriteria tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji t maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
  - a. Pembahasan Hipotesis 1 (pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan)  
Berdasarkan hasil perhitungan uji persial (uji t) untuk stres kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,803 > 1,993$  dan sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT New Suburtex II.
  - b. Pembahasan Hipotesis 2 (kepuasan terhadap kinerja karyawan)  
Dari hasil perhitungan uji persial (uji t), variabel pengendalian internal memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $2,387 > 1,993$  dan sig. sebesar  $0,020 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT New Suburtex II.
2. Dari hasil uji F maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $33,851 > 3,12$  dan nilai sig. uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT New Suburtex II.
3. Dari hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa proporsi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT New Suburtex II adalah sebesar 0.467 atau 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,533 atau

53,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. New Suburtex II
2. Dari hasil uji t diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. New Suburtex II
3. Dari hasil uji F diperoleh bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. New Suburtex II
4. Dari hasil uji linear berganda variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel stres kerja, karena nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lain yaitu sebesar 0,385 (38,5%).

### Saran

Berdasarkan analisis pada kantor PT. New Suburtex II mengenai analisis data, ada beberapa hal yang bisa dijadikan saran dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi karyawan  
Karyawan harus patuh dan menjalankan setiap ketentuan yang ada dalam setiap perusahaan sehingga kepercayaan publik dan citra profesi membaik.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian selanjutnya, disarankan agar lingkup penelitiannya dapat diperluas diantaranya melalui bagian-bagian dalam perusahaan yang berbeda, misalnya bagian produksi, finishing, laboratorium kimia. Sehingga akan diperoleh hasil yang berbeda dan akan menambah pengetahuan mengenai stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Cooper and Schindler. 2011. *Business*

- research methods*, 11th edition. New York: McGraw Hill Companies
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. T. Hani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert L dan John H. Jakcson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Prametrik*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Siagin, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Stoner, 2012. *Manajemen*. Surabaya: Gramedia
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabet
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akutansi*, Bandung: PT Refika Aditama
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Wilson, Bangun. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT.Erlangga
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

**Skripsi:**

Haryanto, Helmi. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung*. Skripsi. Bandung: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Komputer Indonesia.

**Jurnal :**

Dhania, Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Medical Representatif. *Jurnal Psikologi*, Jilid. 1. No. 1: 15-23.

Marizkha, Z. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, Vol.4. November 2011