



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas

Frizkha Hariana*¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya, Medan, 20212, Indonesia.

*Email korespondensi: frizkahariana39@yahoo.com

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 9 April 2021

Abstract: *This study aims to analyze the effects of job satisfaction and job stress on the performance of PT Mekar Karya Mas employees either partially or simultaneously. This study used an explanatory research approach. The population in this study were all employees at PT. Mekar Karya Mas is as many as 65 people and the sample in this research is 61 people. The types of data used are primary data and secondary data, the instruments (tools) for collecting research data used are questionnaires and interviews. To produce good data, validity and reliability tests were carried out. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. Partially, each variable job satisfaction and job stress affect employee performance. Simultaneously, the variables of job satisfaction and job stress have an effect on the performance of employees of PT Mekar Karya Mas.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT Mekar Karya Mas baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Mekar Karya Mas yakni sebanyak 65 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, instrumen (alat) pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Untuk menghasilkan data yang baik, dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Secara parsial, masing-masing variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mekar Karya Mas.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling dominan atau yang paling penting di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak bisa melakukan aktifitas dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia didalam perusahaan digunakan untuk

melakukan pencapaian atau tujuan dari perusahaan itu sendiri. Tujuan perusahaan akan tercapai bila sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kinerja yang baik. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus diolah dengan baik. Perusahaan yang memiliki manajemen

sumber daya manusia yang baik adalah perusahaan yang mampu memperhatikan karyawannya dalam mengemban tugas serta tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

Sumber daya manusia pada organisasi perlu diolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu memberi umpan balik untuk perusahaan sesuai yang diharapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2012) sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Rivai, 2013) sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor kunci bagi jalannya perusahaan pada masa kini maupun pengembangan perusahaan pada masa depan yang merupakan salah satu factor operasi disamping mesin dan peralatan, serta bahan-bahan dan dana. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh semua perusahaan. Baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Salah satunya adalah perusahaan kontraktor yang di teliti oleh peneliti yaitu PT. Mekar Karya Mas. Keberadaan perusahaan kontraktor di kota medan sangat banyak dan hampir disemua bidang pembangunan memerlukan kontraktor dalam setiap pembangunan. Kontraktor adalah perusahaan yang melakukan kontrak kerja

dengan orang lain atau perusahaan lain untuk memasok barang atau menyelesaikan jasa tertentu. Salah satu perusahaan kontraktor dikota medan adalah PT. Mekar Karya Mas. Dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang kontruksi industri kelapa sawit dan bidang desain pabrik (rekayasa) ,yang meliputi pabrik pengolahan kelapa sawit dan pabrik minyak goreng. Pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawannya tersebut adalah membuat bagian-bagian mesin pabrik atau yang dibutuhkan oleh pabrik kelapa sawit serta jasa pembangunan kelapa sawit.

PT. Mekar Karya mas tidak akan mampu menjalani kegiatan perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang baik. Kinerja karyawan juga mempengaruhi berjalannya setiap aktivitas didalam perusahaan tersebut. Kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaannya akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu mengikuti kegiatan yang ada diperusahaan demi pencapaian tujuan dalam perusahaan. Maka dari itu untuk menjaga existnnya perusahaan dan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan maka PT. Mekar Karya Mas harus selalu memperhatikan sumber daya manusianya. Karena jika tidak, maka perusahaan tidak bisa mencapai tujuan perusahaan tersebut Maka dari itu ada perlunya perusahaan memperhatikan karyawannya. Dan ada baiknya untuk diteliti lebih lanjut agar perusahaan dapat menegetahui apa yang terjadi pada karyawannya. Dari survey awal pada PT. Mekar Karya Mas terdapat penurunan kinerja karyawan. Menurut (Fahmi,

2016) kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Begitu pula yang diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada PT. Mekar Karya Mas terjadi penurunan kinerja ditandai dengan waktu penyelesaian tugas yang tidak sesuai jadwal yang sudah di janjikan atau ditetapkan, kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang salah dan cenderung lambat. Jika hal ini tersebut terus-menerus terjadi maka perusahaan akan memiliki ketakutan yang tinggi. Yang di Sebabkan kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan cenderung menurun dan bukannya meningkat.

Hal lain yang diduga menyebabkan kinerja menurun adalah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Dimana menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Pengertian kepuasan kerja sendiri juga dikemukakan oleh (Robbins, 2015) memaknai bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015) yaitu yang pertama kerja yang menantang secara mental, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung dan yang terakhir adalah rekan kerja

yang mendukung.

Selanjutnya berdasarkan observasi awal tentang kepuasan kerja di PT. Mekar Karya Mas ditemukan karyawan yang kurang puas terhadap apa yang dikerjakannya. Hal ini tampak terjadi pada beberapa karyawan yang kurang dipromosikan jabatannya serta upah yang diberikan juga kurang memenuhi kebutuhan. Rekan kerja yang kurang kuat dalam beri interaksi membuat komunikasi kurang baik, sehingga kepuasannya dalam bekerja juga menurun serta pekerjaan yang dianggap kurang menantang atau kurang menarik menyebabkan kebosan karyawan sehingga karyawan tidak pernah merasa puas. Dan pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja juga kurang maksimal dan kurangnya penghargaan untuk karyawan.

Selain kepuasan kerja, dipercaya sebab turunnya kinerja karyawan adalah stres kerja yang dialami karyawan PT. Mekar Karya Mas. Stres kerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stress. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress pada perinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan.

Dari hasil observasi awal pada PT. Mekar Karya Mas ditemukan pada beberapa karyawan mengalami stres ataupun perasaan tertekan dalam melakukan kegiatan perusahaan dan banyak karyawan yang stress akibat beban kerja yang terlalu banyak serta kejar target dalam melakukan

pekerjaannya. Kerjaan yang tumpang tindih juga membuat karyawan stres yang disebabkan bingung terhadap pekerjaannya. Dan terkadang apa yang dikerjakan karyawan tidak sesuai dengan posisi karyawan tersebut. Selain kepuasan kerja dan stres kerja, Hal lain yang membuat kinerja karyawan menurun adalah lingkungan kerja. Menurut (Nitisemito, 2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan penerangan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Seorang karyawan atau sumber daya manusia didalam perusahaan harus benar-benar dijaga jika ingin perusahaan terus berdiri. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan bisa berdampak ke kinerja karyawan serta stres kerja yang dialami karyawan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung harus ditindak lanjuti.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya, selanjutnya kemampuan ini harus di ikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Secara teori pengertian kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode pertama.

Menurut (Hamali, 2018) kinerja merupakan “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Begitu pula dengan menurut (Fahmi, 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut (Noor, 2013) yang berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Hasibuan, (2014) kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Menurut (Sutrisno, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) efektifitas dan efisiensi, 2) otoritas dan tanggung jawab, 3) disiplin kerja, dan 4) inisiatif. Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan

beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan (Sutrisno, 2012). Mangkunegara, (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap.

Kepuasan Kerja

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Adapun pengertian-pengertian tentang kepuasan kerja menurut beberapa para ahli menurut (Mangkunegara, 2017) adalah kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.”

Menurut (Wibowo, 2014) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut Newstorm dalam (Fattah, 2017), kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan melihat pekerjaan mereka. Dari berbagai defenisi tentang kepuasan kerja dari para ahli tersebut, dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Sutrisno, (2012) mengemukakan kepuasan kerja adalah “suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima

dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”

Handoko, (2012) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. yang terakhir adalah menurut (Hamali, 2018) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja” dan menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Bangun, (2018) menjelaskan bahwa, Kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan prduktivitas menurun.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari hal-hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja tersebut. George dan Jones (dalam (Fattah, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1). Kepribadian, yaitu perasaan, cara berpikir, dan cara berperilaku seseorang, 2). Nilai-nilai, yaitu nilai kerja intrinsik, ekstrinsik dan nilai-nilai etis, 3). Situasi kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan dan bawahan, kondisi pekerjaan fisik, jam kerja, kompensasi dan keamanan kerja, dan 4). Pengaruh sosial, yaitu budaya, kelompok kerja dan sebagainya.

Indikator kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Berbagai

indikator tersebut yang nantinya akan diukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja diuraikan (Hasibuan, 2018) sebagai berikut : 1). kedisiplinan, berarti tingkat di mana karyawan mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam organisasi, 2). moral kerja, mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja sehari-hari seperti kejujuran dan sikap saling menghormati, 3). *turn over* (perputaran karyawan), terjadi saat karyawan keluar dari organisasi tempat ia bekerja.

Stress Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja. Menurut (Rivai, 2013) mengemukakan bahwa: “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut (Mangkunegara, 2017), mengemukakan bahwa: ”stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stress kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan penceranaan.

Menurut (Fahmi, 2016), stress kerja adalah: “suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut (Rivai, 2013) di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab-penyebab stress ‘*off the job*’ yaitu sebagai berikut : 1) Kekhawatiran finansial, 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, 3) Masalah-masalah fisik, 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), 5) Perubahan-perubahan terjadi ditempat tinggal, 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya. Menurut (Handoko, 2012) indikator stress kerja antara lain sebagai berikut : Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Kualitas supervisor yang kurang pandai, Iklim kerja yang kurang baik, Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, Ketidajelasan peran, Frustrasi, Konflik peran, Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Mekar Karya Mas yakni sebanyak 65 orang. Untuk yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Namun bagian Commisioner, Director, Technical Advisor Dan Secretary tidak diikuti sertakan sehingga populasi dalam penelitian sebanyak 61 orang karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, instrumen (alat) pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

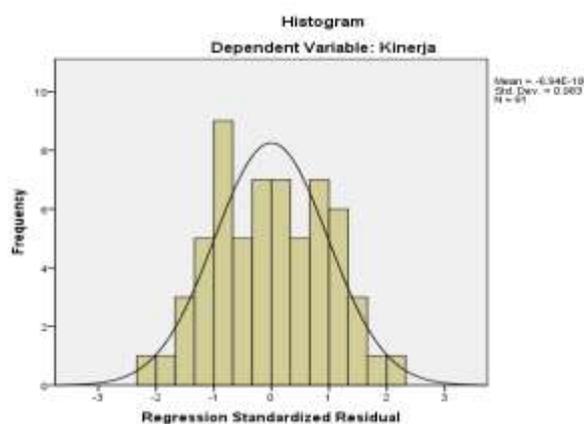
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal jugsan dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk

melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).



Gambar 1. Normalitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi barian (*Variance Inflasi Factor/Vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.995	1.005
	Stress Kerja	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja

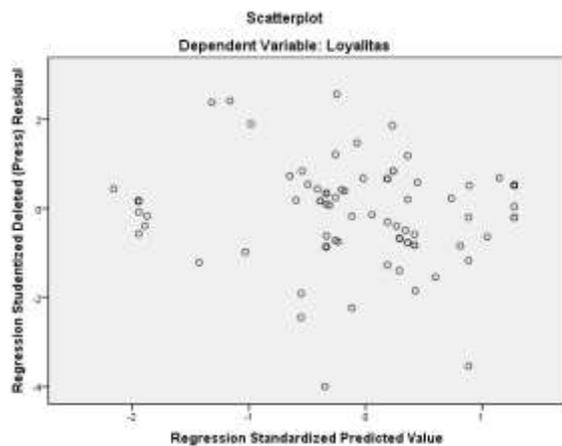
Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Kedua variabel independent yaitu X_1 dan X_2

memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi et al., 2015).



Gambar 2. Scatterplot

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Adapun regresi linear berganda bertujuan untuk melihat hubungan dan arah hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk

persamaan. Persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized	
		Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	9.275	6.442
	Kepuasan Kerja	.459	.083
	Stress Kerja	.278	.069

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya sebagai berikut :

$$Y = 9,275 + 0,459 X_1 + 0,278 X_2 + e$$

1. Konstanta mempunyai nilai regresi sebesar 9,275, artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan kinerja karyawan sebesar 9,275.
2. Promosi (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,459 arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 45,90%.
3. Kepuasan pelanggan (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,278 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel stress kerja 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 27,80%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun secara parsial.

a. Uji t

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat

apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun t tabel = 1,999 (lihat tabel t untuk N=61).

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a			
Model			
		t	Sig.
1	(Constant)	1.440	.155
	Kepuasan Kerja	5.540	.000
	Stress Kerja	4.045	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel promosi menunjukkan nilai t hitung = 5,540 > t tabel = 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0.05 dengan demikian berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Harga menunjukkan nilai t = 4,045 > t tabel = 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^b				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	25.219	.000 ^a
	Residual	58		
	Total	60		

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai F hitung = 25,219 > dari F tabel = 3,15 (lihat tabel F untuk N = 61) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian promosi dan kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R
1	.682 ^a	.465	.447	

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi R Square sebesar 0,465, hal ini berarti kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 46,50% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 53,50% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti melakukan pembahasan tentang pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas. Namun tidak signifikan hal tersebut dapat dilihat dari hasil data diperoleh nilai thitung sebesar 0,160. Hasil uji t statistic (t hitung) lebih besar dari t tabel ($5,540 < 1,999$) dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ Maka H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena jika karyawan puas terhadap apa yang dikerjakannya maka semangat kerjanya akan tinggi yang akan berdampak mempengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan karyawan jika ia merasakan senang dan gembira maka ia akan suka terhadap apa yg dikerjakannya sehingga kinerjanya membaik. Dan begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak penurunan kinerja. Hal ini juga didukung oleh teori menurut (Kasmir, 2016)) bahwa jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seorang karyawan tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi “biasa-biasa saja”

jika demikian halnya, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020); (Arda, 2017); (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018); (Arifin, 2017); (Jufrizen, 2016); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Syahputra & Jufrizen, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dimana hasil pengolahan data diperoleh nilai thitung sebesar 3,410. Oleh karena itu hasil uji t statistic (t hitung) lebih besar dari t tabel ($4,045 < 1,999$) dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Maka H_0 ditolak. Artinya variabel stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja timbul akibat beban kerja yang diterima karyawan cukup banyak. Hal ini dapat dilihat dari item kuisioner yang menjawab sangat setuju tentang pernyataan mengenai beban kerja yang saya terima terlalu banyak sehingga menyebabkan ketegangan dan menimbulkan stress didalam diri karyawan. Lalu stress kerja terjadi karena penekanan

dalam bekerja yang dilakukan pimpinan membuat karyawan stress juga. Hal ini dapat dilihat dari kuisioner yang menjawab mayoritas setuju dengan pernyataan penekanan dalam bekerja yang dilakukan pimpinan membuat stress kerja saya timbul. Artinya jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan ditekan dalam bekerja maka stress kerja juga bisa bertambah dan dapat menimbulkan naiknya kinerja. Untuk itu perusahaan harus menjaga kinerja karyawan dengan cara memberikan beban kerja yang banyak dan selalu menekan karyawan agar kinerja karyawan tersebut dapat ikut tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra et al., 2009) menyatakan bahwa peningkatan stress kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fathurrohman, 2018); (Burhanuddin et al., 2018) dan (Filindawati Winarno & Andjarwati, 2019) yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (25,219) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,15), dan $\text{sig } \alpha$ (0,07) lebih kecil dari α 5% (0,05). Artinya kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori (Kasmir, 2016) yang mengatakan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dan begitu pula menurut (Handoko, 2012) tentang stress kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan bahwa secara parsial, masing-masing variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah : Kepuasan kerja di PT. Mekar Karya Mas masih relative rendah. Untuk itu sebaiknya perusahaan memberikan peluang belajar melalui pelatihan untuk karyawan, memberikan upah tepat waktu serta memberikan upah yang layak bagi karyawannya dan memberikan peluang promosi secara adil bagi karyawan. Agar terciptanya kepuasan yang tinggi. Untuk stress kerja sebaiknya pihak PT. Mekar Karya Mas mempertahankan tingkat stress karyawannya. Jangan sampai diambang batas. Karena tidak semua karyawan mampu mengendalikan stress yang ada pada dalam dirinya. Sebaiknya pihak PT. Mekar Karya Mas memantau terus keadaan karyawan karyawannya. Dan sebaiknya perusahaan melakukan rekrutmen ulang yang dikarenakan banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai keahliannya. karena bila tidak dilakukan rekrutmen Hal in bisa berdampak kebingungan bagi karyawan tersebut dalam menjalani kegiatan perusahaan. Sebaiknya PT. Mekar Karya Mas berusaha untuk mencari tahu factor lain apalagi yang sesungguhnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melakukan observasi lebih mendalam lagi.

Hal ini dilakukan untuk meningkatkan ketepatan strategi perusahaan dalam menerapkan metode rekrutmen karyawan dan agar mampu memperbaiki setiap kekuarangan yang dimiliki karyawan secara internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 45–60.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompenasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja (Studi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(2), 87–98.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, *1*(1), 1–18.
- Chandra, A., Dewi, T. B., & Sintaasih, D. K. (2009). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Baru Utama Denpasar*. 1, 1–24.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Mitra wacana Media.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *JURNAL SAP*, *3*(1), 10–17.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Filindawati Winarno, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *4*(2), 79–104.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *17*(1).
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City

- Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.)). Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lia Malyani (ed.)). Yrama Widya.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima).
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Wibowo, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pres.