



**PENGARUH TINGKAT STRES KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT WARNA AGUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

NOVIRA LISANDRA
NPM 1715310127

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : NOVIRA LISANDRA
NPM : 1715310127
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WARNA AGUNG

Medan, September 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si)



(Dr. Dany Medakine, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si)

PEMBIMBING II

(Dewi Nurmasari Fauze, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITASN PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : NOVIRA LISANDRA
N P M : 1715310127
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TINGKAT STRES KERJA DAN
KEPUJASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT WARNA AGUNG

Medan, September 2021

KETUA


(Rizal Ahmad, S.E., M.Si)

ANGGOTA I


(Mira Yessy Siregar, S.Pd., M.Si)

ANGGOTA II


(Dewi Nuzmasari Panc, SE., MM)

ANGGOTA III


(Nuzuliani, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV


(Erwansysh, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novira Lisandra
NPM : 1715310127
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Agung

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2021



Novira Lisandra
1715310127



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 10999 Lelp. 061-20106757 Fax (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NOVIRA L SANDRA
NPM : 1715310127
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kapuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT WARNA AGUNG

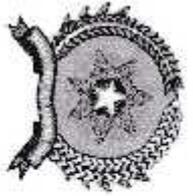
Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
29 Mei 2021	ACC sembro	Disetujui	
29 Juli 2021	ACC sidang	Disetujui	
29 Oktober 2021	ACC Jilid Ix	Disetujui	

Medan, 04 November 2021

Dosen Pembimbing,



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si



YAYASAN PRO : DR. H. KADIRUN YA-HYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - E-mail : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NOVIRA LISANDRA
NPM : 1715310127
Program Studi : Manajemen
Jurang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Numasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT WARNA AGUNG

Tanggal	Pertemuan Materi	Status	Keterangan
18 Mei 2021	acc sempur	Disetujui	
29 Juli 2021	Acc sedang	Disetujui	
21 Oktober 2021	Acc final lux	Disetujui	

Medan, 04 November 2021

Dosen Pembimbing:



Dewi Numasari Pane, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7394/TE/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Fungsi Murniati Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff

23 Jan 2019



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 168/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : NOVIRA LISANDRA
NIM : 1715310127
Kelas/Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

sejak tanggal 29 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus resmi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M. Kom.

Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hal: 1 Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAS Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NOVIRA LISANDRA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 2 November 1998
 Nama Orang Tua : ARYANDA BARDY SIREGAR
 N. P. M : 1715310127
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 0832284068709
 Alamat : Jalan Danau Laut Tawar Km 18 Lk V Birjaj Timur

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT WARNA AGUNG, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 2x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilipatisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutkan B3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir polunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jernih 5 exemplar untuk penguj (bersih dan warna penjiplakan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas cd masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbd :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Orany Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



NOVIRA LISANDRA
 1715310127

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAS Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah AKRI semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk : Fakultas (untuk BPA/asi) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NOVIRA LISANDRA
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 02-11-1998
NPM : 1715310127
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan danau laut tawar km 18 binjai timur

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Schubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

membuat pernyataan



NOVIRA LISANDRA



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4, 5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan
Email: admin_fa@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si
Nama Mahasiswa : Novira Lisandra
Jurusan/Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambul/NPM : 1715310127
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warna Agung

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Januari 2021	Pengelas Masalah Dalam setiap Variabel di Hr. Btkg Masalah		
Feb 2021	Perbaiki Susunan Indikator Dalam setiap Variabel		
Feb 2021	Pengelas Populasi, Sampel & Tempat Penelitian		
Maret 2021	Urutkan sesuai abjad Daftar Pustaka		
25 Maret 2021	Acc Sampul		

Medan,
Dikeetahui/Disetujui Oleh:
Dekan


Dr. Bambang Widjanarka, SE., MM

Dosen Pembimbing I


Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si

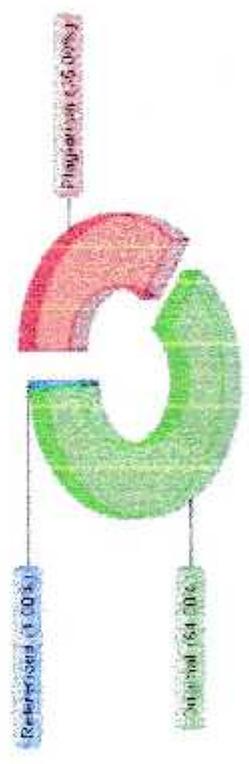
NOVIRA LISANDRA_1715310127_MANAJEMEN.docx Downloaded from Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1. Turnitin Originality Report Rewrite
- 2. Turnitin Report Internet Check



Copyright © Universitas Pembangunan Panca Budi

1715310127



1715310127



1715310127 45

1715310127

ABSTRAK

Karyawan PT Warna Agung mengalami stres kerja dikarenakan kurangnya kerja sama antar karyawan dan banyaknya tuntutan pekerjaan dari perusahaan, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Stres kerja yang dialami karyawan PT Warna Agung dapat merugikan perusahaan karena tidak imbang antara produktifitas dengan biaya yang dikeluarkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner. Penelitian ini memiliki 40 responden. Metode penarikan sampelnya menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung, kemudian tingkat stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Tingkat Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Employees of PT Warna Agung experience work stress due to the lack of cooperation between employees and the many demands of work from the company, so that it can reduce the performance of these employees. Work stress experienced by employees of PT Warna Agung can harm the company because there is no balance between productivity and costs incurred. This study aims to analyze the level of job stress and job satisfaction on employee performance. The data collection technique in this study was in the form of a questionnaire. This study has 40 respondents. The sampling method used saturated sampling where the entire population in this study was used as the research sample. The data analysis technique used multiple linear regression with the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. The results showed that the level of job stress and job satisfaction partially had a positive and significant effect on employee performance at PT Warna Agung, then the level of job stress and job satisfaction had a positive and significant simultaneous effect on employee performance at PT Warna Agung.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah- Nya maka penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Agung”. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bimbingan, baik petunjuk-petunjuk, nasihat- nasihat serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Progam Studi S-1 Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak membantu saya dan memberikan kritik maupun saran terhadap proses perbaikan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing II yang sudah membantu saya dan memberikan masukan untuk perbaikan sistematika penulisan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan, dan semua

staf administrasi yang telah banyak membantu penulis

7. Kedua orang tua yang saya cintai Ayahanda Aryanda Bardy Siregar dan Ibunda Roswita yang telah berjasa dalam memberikan dukungan moril dan materil, serta kasih sayang yang tak terhingga dengan beriringan doa.
8. Kakak yang saya sayangi Cynthia Miranda yang telah memberikan dukungan moril dan materil, memberikan motivasi agar saya menyelesaikan skripsi ini, juga adik saya Rendy Rukmana Siregar.
9. Saudara saya Tiara Tifanny Siregar yang selalu ada untuk saya.
10. Sahabat saya (Wahid,Diki,Alya) dan Sahabat Seperjuangan Perkuliahaan (Adinda, Adzro, Dinda, Fiona, Karin) yang telah memberikan support, motivasi serta berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi ini..
11. *Last but not least i wanna thank me, for doing this hard work. Im proud of my self.*

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu kepada pembaca diharapkan dapat memberikan kritik dan saran yang membangun bagi skripsi ini.

Wassalaamu'alaikum wr. wb

Medan, September 2021

Penulis

Novira Lisandra

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
F. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Tujuan Penilaian Kinerja	12
d. Manfaat Kinerja.....	13
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2. Stres Kerja	14
a. Pengertian Stres Kerja	15
b. Sumber-sumber Stres Kerja	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
d. Dampak dan Akibat Stres	17
e. Menghadapai Stres Kerja	18
f. Indikator Stres Kerja.....	20
3. Kepuasan Kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
c. Indikator Kepuasan Kinerja	22

	Halaman
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Konseptual	26
1. Pengaruh Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
3. Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
1. Lokasi Penelitian	29
2. Waktu Penelitian	29
C. Defenisi Operasional Penelitian.....	30
1. Variabel Penelitian	30
2. Defenisi Operasional	30
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	31
1. Populasi	31
2. Sampel	31
3. Jenis dan Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Angket/Kuesioner	32
2. Wawancara.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	32
1. Uji Kualitas Data.....	32
a. Uji Validitas (Keabsahan).....	32
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	33
2. Uji Asumsi Klasik	34
a. Uji Normalitas	34
b. Uji Multikolinearitas.....	34
c. Uji Heteroskedastisitas	35
3. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodnes Of Fit</i>)	35
a. Regresi Linier Berganda	35
b. Uji Hipotesis.....	35
1. Uji Parsial (Uji t)	35
2. Uji Simultan (Uji F).....	36
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Deskripsi Objek Penelitian	37
a. Sejarah Singkat PT Warna Agung.....	37
b. Visi dan Misi PT Warna Agung	38
1) Visi.....	38
2) Misi.....	38

	Halaman
c. Struktur Organisasi	39
d. Uraian Tugas dan Fungsi PT Warna Agung	39
1) Kepala Cabang	39
2) Sales SPV	40
3) <i>Head Admin</i>	40
4) Kepala Gudang	41
2. Deskripsi Karakteristik Responden	41
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	45
4. Pengujian Asumsi Klasik	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Multikolinearitas	47
c. Uji Heteroskedastisitas	48
5. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	48
a. Regresi Linier Berganda	49
b. Pengujian Hipotesis	49
1) Uji t	49
2) Uji F	50
3) Koefisien Determinasi <i>Adjusted R²</i>	50
6. Pembahasan Hasil Penelitian	51
a. Pengaruh Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
c. Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja Karyawan (Y)	2
Tabel 1.2 Pra Survei Stres Kerja (X_1)	4
Tabel 1.3 Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	30
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Usia	42
Tabel 4.3 Lama Kerja.....	42
Tabel 4.4 Pendidikan.....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	47
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.10 Uji F	50
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi <i>Adjusted R²</i>	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Warna Agung.....	39
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	46
Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot	46
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 2. Demografi Responden	64
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	66
Lampiran 4. Tabulasi Kuesioner.....	68
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas (Analisis Grafik dan Uji K-S).....	71
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitas	73
Lampiran 7. Hasil Uji Heterokedstisitas	74
Lampiran 8. Hasil Regresi Linear Berganda	75
Lampiran 9. Pengujian Hipotesis.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah komponen yang sangat dibutuhkan dalam struktur organisasi atau instansi sebagai eksekutor tugas yang sudah diuraikan secara rinci untuk diselesaikan sesuai dengan bagian-bagian yang telah ditentukan demi mewujudkan tujuan bersama. Era global saat ini berbagai persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang. Persaingan itu tidak lepas dari semua unsur kebutuhan umat manusia yang selalu berkembang setiap detiknya.

Sumber Daya Manusia menjadi bagian diferensiasi yang mana perusahaan jasa menciptakan nilai tambah dan memperoleh keunggulan kompetitifnya. Era global berpengaruh pada perkembangan organisasi yang memberikan konsekuensi meningkatnya tuntutan pekerjaan, untuk itu diharapkan mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja. Saat ini memiliki banyak tantangan yang harus siap dan sigap dilakukan oleh segenap umat manusia untuk bisa benah diri dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk pula ada upaya meningkatkan pelayanan jasa.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting baik dalam produksi maupun penyampaian jasa. Sumber daya manusia jika berjalan secara efektif maka perusahaan itu juga tetap akan berjalan efektif, begitu juga sebaliknya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawan yang dihasilkan, sebab karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya mereka aktivitas perusahaan tentu tidak akan berlangsung terjadi, selain

pengoperasian karyawan juga berperan aktif dalam menetapkan rencana tujuan yang ingin dicapai.

Setiap perusahaan akan berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya target atau visi misi suatu perusahaan itu sendiri. Berdasarkan analisis tersebut, peneliti memberikan beberapa survei kepada 20 responden karyawan PT Warna Agung terkait Kinerja Karyawan.

Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditetapkan	9	45%	11	55%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	10	50%	10	50%
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	7	35%	13	65%
4	Datang dengan tepat waktu	8	40%	12	60%
5	Saling membantu pekerjaan dengan rekan kerja	5	25%	15	75%

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat masalah kinerja karyawan pada PT Warna Agung yaitu karyawan tidak bisa saling bekerja sama dengan rekan kerjanya terkadang kurangnya kerja sama yang baik didalam perusahaan menyebabkan proses kegiatan yang ada diperusahaan akan berjalan dengan lambat bahkan pekerjaan pun tidak akan selesai pada waktunya. Kemudian banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu., hal ini akan berdampak tidak baik terhadap perusahaan karena akan menghambat kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik mencapai

tujuannya, perusahaan juga tidak terlepas dari permasalahan dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan yang dapat menimbulkan stres kerja. Tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memonitor tingkat stres kerja.

Stres bisa terjadi disetiap individu/manusia, berhubung stres adalah bagian dari perasaan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mendapati stres manakala apa yang diekspetasikan olehnya tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi diluar kendali manusia tersebut. Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Menurut Handoko (2012:204) dalam pengembangannya, stres juga bisa disebabkan karena gejala fisik yang biasanya berlangsung terlalu lama, seperti halnya merespon suatu tantangan dan mengalami perubahan dalam kehidupan sehari-hari. Stres dan konflik yang ada di suatu organisasi dapat dengan cepat menimbulkan efek pada karyawan juga kelangsungan perubahan dari dasar tingkah dan perilaku dalam bersosialisasi dan mengalami perasaan aneh seperti ketakutan, kecemasan, perasaan tidak tenang, gelisah tak menentu, galau, dan secara otomatis akan membuat kita menjadi terganggu dalam pekerjaan.

Berdasarkan analisis tersebut, peneliti memberikan beberapa survei kepada 20 responden karyawan PT Warna Agung terkait Stres Kerja.

Tabel 1.2 Pra Survei Stres Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pekerjaan yang saling bertentangan dengan rekan kerja	16	80%	4	20%
2	Saya bekerja dibawah tekanan terus menerus	15	75%	5	25%
3	Beban kerja yang berlebihan	18	90%	2	10%
4	Target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi	17	85%	3	15%
5	Saya melakukan pekerjaan tidak hati-hati sehingga sering terjadi kecelakaan kerja	13	65%	7	35%

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2.diatas dapat dilihat beberapa masalah dari karyawan PT Warna Agung yaitu beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan dan tuntutan tugas dari perusahaan yang terlalu tinggi sehingga karyawan bekerja dibawah tekanan secara terus menerus dan tidak mampu dalam melaksanakan tugasnya serta pekerjaan yang selalu bertentangan dari rekan kerja. Hal tersebut yang memicu stres kerja pada karyawan PT Warna Agung.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Warna Agung dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. PT Warna Agung menuntut disiplin kerja yang tinggi dari karyawan untuk menghadapi dinamika kerja dengan berupaya mengembangkan inovasi serta kreatifitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang *professional* demi terciptanya nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Karena disiplin bagian dari sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan yang ada. Namun hal tersebut tidak dapat dipenuhi oleh karyawan PT Warna Agung. Karena

hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Masalah tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan terbukti bahwa bila orang ditetapkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Seseorang jika memiliki kepuasan dalam pekerjaannya maka ada kecenderungan ia akan memperbaiki kinerjanya tersebut

Semakin kecil kesukaan seorang karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, dengan besarnya ketidaksukaan seorang karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut akan rendah. Kepuasan kerja merupakan konsep yang tidak dapat dilihat bentuknya namun dapat dirasakan oleh setiap karyawan.

Karyawan memiliki karakteristik yang berbeda dalam menetapkan standar kepuasan kerjanya. Jika banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginannya semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan

kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan analisis diatas, peneliti memberikan beberapa survei kepada 20 responden karyawan PT Warna Agung terkait kepuasan kerja.

Tabel 1.3 Pra Survei Kepuasan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Lingkungan tempat saya bekerja aman dan nyaman	7	35%	13	65%
2	Gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	6	30%	14	70%
3	Kenyamanan bekerja dengan rekan	4	20%	16	80%

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat kepuasan kerja karyawan PT Warna Agung sangat rendah, karena tidak adanya kenyamanan bekerja dari lingkungan pekerjaan maupun dari rekan kerja sesama karyawan PT Warna Agung hal ini dipicu oleh minimnya kerja sama antar karyawan dan gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan PT Warna Agung.

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Agung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Tingkat stres kerja karyawan yang relatif tinggi karena banyaknya beban dan tuntutan tugas dari perusahaan
2. Kepuasan kerja karyawan terlihat rendah, tidak adanya kenyamanan dalam

pekerjaan

3. Kurangnya kerja sama antar karyawan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulisan penelitian ini yang diteliti pada tahun 2021 dibatasi agar pembahasannya terarah dan tidak meluas serta menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu peneliti membatasi penelitian Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y), Tingkat Stres Kerja sebagai variabel bebas (X1) Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (X2).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah tingkat stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung?
3. Apakah tingkat stres dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah tingkat stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung.
2. Untuk menganalisis apakah kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung.

3. Untuk menganalisis apakah tingkat stres kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan dalam menilai kinerja para karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih dan menambah pengetahuan khususnya tentang fenomena stres kerja dan kepuasan kerja didalam kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan atau referensi untuk memperkaya hasil penelitian serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Noor Aini (2015) Aslihan “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah Binama Semarang”. Sedangkan dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Tingkat Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Agung”. Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu (stres kerja) dan satu variabel terikat yaitu (kinerja karyawan) sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu (tingkat stres kerja) dan (kepuasan kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan).
2. **Jumlah sampel (n):** Penelitian terdahulu berjumlah 80 karyawan sebagai

responden sedangkan jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Warna Agung sebanyak 40 karyawan.

3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan Pada Perusahaan Koperasi Syariah Binama Semarang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Warna Agung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins 2016: 260) . Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi maupun berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya secara kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno 2016).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur pula atas kinerja karyawan, jika hasil kinerja baik maka berdampak pada perusahaan itu sendiri. Kinerja yang baik juga mencerminkan rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan.

Perusahaan harus menciptakan kinerja karyawan dengan baik agar terlaksananya suasana kerja yang baik untuk mencapai visi-misi yang telah ditetapkan perusahaan. Dan pimpinan harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Maka dapat disimpulkan dari beberapa teori pada ahli

kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaannya.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka karyawan akan

termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

d. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia

e. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang menginsolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Robbins, (2016: 260) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari baik atau buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kemampuan maupun keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu

harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan secepat mungkin dari batas pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan terhadap karyawan.

3. Efektifitas

Efektifitas tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Misalnya kinerja karyawan sudah efektifitas dalam bertanggung jawab atau malah sebaliknya.

4. Ketepatan Waktu

Kinerja karyawan dapat diukur dengan kehadiran ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Misalnya kedatangan karyawan ketempat kerja terlambat atau justru tepat waktu (*on time*) untuk sampai ditempat bekerja

5. Kerjasama

Dalam bekerja karyawan dituntut untuk saling bekerja sama agar menciptakan suasana kerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan bersama-sama sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan. Dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 indikator yaitu:

- a. Kekompakkan dalam bekerja
- b. Jalinan kerjasama

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:76) mengungkapkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi

seseorang. Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri dan sebagainya.

Menurut Robins dalam Noor (2016:11) adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting. stres dapat mengakibatkan beberapa hal misalnya : kegelisahan atau kebosanan, kurangnya konsentrasi dalam pekerjaan, emosi tidak stabil dan tidak bisa mengambil keputusan yang benar, mengerjakan pekerjaan yang tergesa-gesa

Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Ada dua kategori stressor yaitu *on the job*. Misalnya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, wewenang yang tidak mencukupi, umpan balik yang tidak memadai, konflik antar pribadi, dan berbagai bentuk perubahan. Stressor kedua adalah *off the job* seperti kekuatiran financial, masalah anak, masalah perkawinan, dan lain- lain.

Tingkat stres kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja karyawan maka dari itu, perlu memonitori stres kerja yang terjadi di lingkungan pekerjaan . Kondisi penurunan kinerja biasanya ditandai dengan insomnia (sulit tidur), mudah marah, kesalahan meningkat, dan bimbang. Menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan tingkat stres kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir yang dialami karyawan dalam pekerjaannya.

b. Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2013:301) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan menjadi 2 antara lain:

1. Sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di yang terlalu sering sehingga merasa terganggu konsentrasinya, dan konflik antar karyawan di dalam organisasi.
2. Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan situasi lingkungan Diolah Penulis, (2021) kejadian di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan penyakit gawat.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robins (2017) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres Karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat

rileks, atau memperlihatkan sikap tidak kooperatif. Adapun faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan dan ini yang mempengaruhi pada kinerja karyawan

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil yaitu dimana

3. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Terjadinya konflik karena adanya perbedaan, pertentangan atau ketidakcocokan antara individu satu dan individu lainnya

4. Balas jasa yang terlalu rendah

Yaitu kondisi dimana antar karyawan yang tidak mengerti akan jasa yang telah diberikan kesesama dan kurangnya pengertian

5. Lingkungan.

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya: Keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahannya, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan

d. Dampak dan Akibat Stres

Menurut Mangkunegara (2016:158) mengemukakan bahwa ada 3 pola dalam mengatasi stres antara lain:

1. Pola sehat pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

2. Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan.
3. Pola Patologis Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini akan menimbulkan reaksi berbahaya karena dapat menimbulkan masalah yang buruk. Untuk menghadapi stres dengan cara sehat maupun harmonis banyak sekali yang harus dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu; memperkecil dan mengendalikan sumber stres, menetralkan dampak yang dipengaruhi stres serta meningkatkan daya pribadi.

e. **Menghadapi Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:204), ada beberapa cara yang dilakukan dalam menghadapi stres kerja karyawan, diantaranya melakukan pendekatan kejiwaan dan konseling terhadap karyawan.

1. **Konseling**

Konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik. Tujuannya membuat orang-orang lebih efektif

dalam memecahkan masalah-masalah mereka. Fungsinya pemberian nasihat, dengan mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan. Penentraman hati, meyakinkan karyawan bahwa dia mampu untuk mengerjakan tugasnya asalkan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.

2. Komunikasi

Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah, Formal dan Informal, vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus dianggapi manajer secara positif serta di berikan penjelasan seperlunya. Pengenduran ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk mengemukakan problem yang di hadapinya secara gamblang dan jangan diinterupsi sampai dia selesai mengemukakannya. Baru kemudian kita berikan pengarahan yang bersifat rohani dan psikologis.

Penjernihan pemikiran, yaitu pembahasan problem secara serius dengan orang lain, membantu seseorang untuk berfikir realistis dan objektif mengatasi masalah nya. Tipe konseling diantaranya adalah *Directive counseling* adalah proses mendengarkan masalah-masalah emosional karyawan, memutuskan apa yang seharusnya dilakukan, memberitahukan, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakannya.

Nondirective counseling (clien-centered) adalah proses mendengarkan dengan penuh perhatian dan mendorongnya untuk menjelaskan problem yang menyusahkan mereka, memahaminya, dan menentukan penyelesaian yang tepat. Jadi *noundirective counseling* terpusat pada karyawan (*counselee*), bukan pada pembimbing (*counselor*). *Cooperative counseling* adalah hubungan timbal balik antara pembimbing dengan karyawan dan

mengembangkan pertukaran gagasan secara kooperatif untuk membantu memecahkan problem karyawan.

f. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016:204) indikator-indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Tekanan dari rekan kerja

Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan

2. Tuntutan pekerjaan.

Tuntutan pekerjaan adalah beberapa permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan, dalam tuntutan pekerjaan terdapat aspek waktu dan aspek kecepatan kerja

3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.

Ketidakcocokan dengan pekerjaan yaitu suatu kondisi dimana tidak adanya kecocokan dengan pekerjaan yang dilakukan

4. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan dan ini yang mempengaruhi pada kinerja karyawan

5. Kesalahan pekerjaan

Kesalahan kerja adalah kekeliruan atau tindakan salah yang dilakukan baik secara sengaja maupun tidak disengaja ditempat kerja

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konsep yang bentuknya relatif. Beberapa orang merasakan kepuasan ketika hasil usahanya diberikan penghargaan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Sebagiaian lain merasakan kepuasan kerja ketika mendapatkan pekerjaan sesuai yang diminatinya. Sehingga konsep kepuasan kerja menjadi sangat abstrak bergantung pada individu yang merasakannya. Dan dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan yang diharapkan.

Menurut Robbins (2015:170) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi kinerja karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting menurut Kaswan (2017). Menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya meliputi perasaan dan tingkah laku sebagai rasa menghargai dalam

pencapaian nilai nilai pekerjaannya

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:203), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Penempatan karyawan menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.
3. Beban kerja beseran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.
4. Suasana dan lingkungan kerja keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.
5. Sikap pimpinan yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja
6. Sikap pekerjaan atau pekerjaan isi pekerjaan yang dilakukan seseorangapakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifat nya monoton atau tidak monoton.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015:181-182), indikator kepuasan kerja karyawan:

1. Kondisi Kerja yang mendukung karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang

baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.
3. Rekan kerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

B. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	K.S. Wirya, dkk., (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni	- Stres Kerja (X_1) - Kepuasan Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Sedana Murni
2.	Hartono Jessie Steven (2020)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Witel Telkom Jakarta Utara	- Stres Kerja(X_1) - Kepuasan Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	Variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Witel Telkom Jakarta Utara.
3.	Chadek Novi Charisma Dewi, dkk., (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara	- Stres Kerja (X_1) - Kepuasan Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
4.	Demak Claudia, dkk., (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero)Tbk Cabang Belmera Medan	- Stres Kerja (X_1) - Beban Kerja (X_2) - Lingkungan Kerja (X_3) - Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk, cabang Balmera Medan baik secara parsial maupun simultan.
5.	Geovani Talumingan, dkk., (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Selama Pandemi Covid-19	- Stres Kerja (X_1) - Komitmen Organisasi (X_2) - Kepuasan Kerja (Y)	Stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil dikantor Sekretariat Daerah Kepulauan Sangihe.

6.	Arifia Nuriqli dan Ginanjar Wahyudi (2021)	Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Pada PT Patriot Intan	- Budaya Kerja(X_1) - Kepuasan Kerja(X_2) - Motivasi Kerja(X_3) - Kinerja Karyawan (Y)	- Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. - Budaya kerja merupakan variable yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di era pandemic covid-19 - Motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada PT Patriot Intan
7.	Heny Handayani, Dkk (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makasar	- Kepuasan Kerja(X_1) - Semangat Kerja (X_2) - Prestasi Kerja (Y)	Kepuasan kerja dan semangat kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat yaitu prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makasar
8.	Ayu Nike Retnowati, Dkk (2020)	Pengaruh Dampak Work Family Conflict dan Stres Kerja pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic	- Work Family Conflict (X_1) - Stres Kerja (X_2) - Kinerja (Y)	Work konflik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja selama pandemic
9.	Octavia Nataria, Selmi dkk (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari	- Stres Kerja (X_1) - Beban Kerja (X_2) - Kinerja Pegawai (Y)	Secara parsial bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
10.	Toni Nurwidiyanto (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Seni	- Stres Kerja (X_1) - Kepuasan Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	-Terdapat pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Sumber: Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Stres perlu sedini mungkin diatasi oleh perusahaan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari. Orang-orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatan kronis.

Seorang ahli yaitu menurut Sinambela (2017:472) , mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

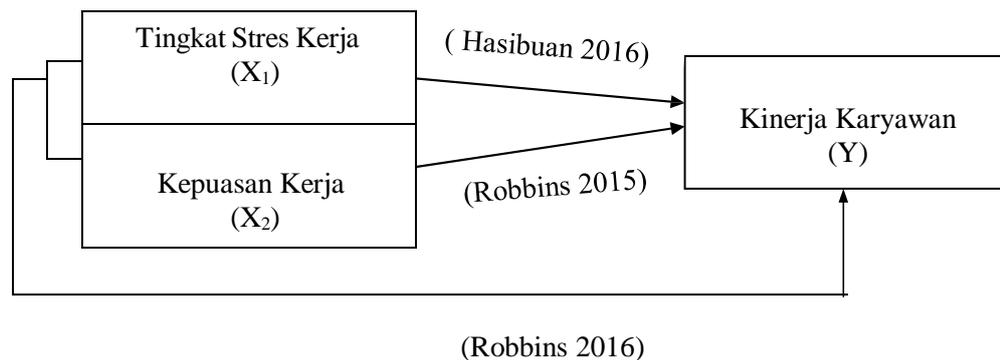
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut.

Menurut Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

3. Pengaruh Tingkat Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan menjadi salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk membuat karyawan merasa betah ataupun ingin tetap tinggal dan menekuni pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tersebut. Berbagai cara seperti memberikan gaji yang sesuai dan meningkatkan fasilitas yang ada telah diupayakan oleh perusahaan. Cara-cara tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga tingkat stress kerja pada karyawan dapat diminimalisasikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Tingkat stress kerja pada setiap karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, masalah, landasan

teori, dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Tingkat stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung.
3. Tingkat stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Sugiyono (2018 :8) penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuisioner

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini melakukan objek penelitian di PT Warna Agung yang berlokasi di Jl. Pelita 3 Blok B No. B18, Kawasan Industri Medan Star Tanjung Morawa.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Januari 2021 sampai Juli 2021 dapat dilihat pada Tabel 3.1 pada halaman selanjutnya

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Tingkat Stres Kerja(X_1)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2016)	1. Tekanan dari rekan kerja 2. Tuntutan pekerjaan 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 4. Kesalahan kerja 5. Beban kerja yang sulit dan berlebihan (Hasibuan, 2016)	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja(X_2)	Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang karyawan dan banyak nya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2015)	1. Kondisi Kerja 2. Gaji atau upah 3. Rekan Kerja (Robbins, 2015)	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektifitas 4. Ketepatan waktu 5. Kerja Sama (Robbins, 2016)	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah Penulis (2021)

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Warna Agung yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara sampling jenuh dimana seluruh

pupulasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan yaitu Sales *SPV*, *Head Admin*, Kepala Gudang Ekspedisi, *Salesman*, *Helper*.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/Kueisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu konsumen yang berkunjung, yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala *likert*.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya

suatu kusioner tersebut, dimana suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Menurut Sugiyono (2018: 142), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel” untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kusioner tersebut menurut Sugiono (2018:286).

Reliabilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antar variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* atau bantuan aplikasi *Software SPSS For Windows* tersebut

2. Uji Asumsi Klasik

Mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2014). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal *P-P plot* dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui.

Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai *P-value* nya lebih besar dari *alpha*, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Rusiadi (2014), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas

dadalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Rusiadi (2014) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)
- α = Konstanta
- B = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- X_1 = Stres Kerja (*Independent Variabel*)
- X_2 = Kepuasan Kerja (*Independent Variabel*)
- ϵ = Error term

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Rusiadi (2014), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$.

H_0 ditolak jika (H_1 diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Rusiadi (2014) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%).

Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah: $R^2 \times 100\%$ (Rusiadi, 2014).

- Tingkat kepercayaan 95%
 - *level of Test* (kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05))
- = 95 % + 5% = 100 %

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Warna Agung

PT Warna Agung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang cat di Indonesia yang didirikan pada tahun 1969 oleh Bapak Beny Mulyono melalui akuisisi dua buah pabrik cat di Jakarta yang sebelumnya dimiliki oleh pengusaha Belanda. Untuk meraih kapasitas produksi yang lebih besar maka PT Warna Agung memindahkan proses produksi dengan membangun pabrik catnya seluas 2,8 hektar di Tangerang, propinsi Banten pada tahun 1987. Dengan berdirinya pabrik baru tersebut.

PT Warna Agung mempunyai fasilitas dan peralatan yang lebih lengkap dan modern dalam memproduksi cat sebagai upaya untuk memperkenalkan berbagai variasi produk cat yang berkualitas. Semua proses produksi dibawah pengawasan ahli yang berpengalaman di bidangnya. Memahami pentingnya kualitas produk yang dihasilkan.

PT Warna Agung tidak saja memproduksi cat, tetapi juga sekaligus memproduksi sendiri Lateks dan Resin yang merupakan bahan utama dari cat. Seiring dengan berjalannya waktu, PT Warna Agung telah mengembangkan jaringan distribusinya dengan menempatkan kantor-kantor cabang di beberapa kota besar seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Lampung, Palembang, Makassar, Medan, Cirebon dan Kendari yang dilengkapi dengan fasilitas pergudangan dan armada transportasi masing-masing.

PT Warna Agung turut serta pula dalam mendukung program pengembangan olahraga di Indonesia dengan memiliki klub sepakbola, yang telah memenangkan beberapa kejuaraan, termasuk juara Galatama (Liga Sepak Bola Utama) saat pertama kali diadakan pada tahun 1979 - 1980. Sejak didirikan hingga sekarang, PT Warna Agung tetap menjadi perusahaan yang sepenuhnya dimiliki dan dikelola oleh keluarga dan motto yang diusung adalah Fokus pada Kepuasan Pelanggan.

Pada tahun 2016, PT Warna Agung mendapatkan ISO 9001 dan ISO 14001 sebagai perusahaan yang mengedepankan mutu produk dan juga berkontribusi pada lingkungan yang sehat dengan mengolah kembali limbah produksi sehingga tidak adanya pencemaran lingkungan.

b. Visi & Misi PT Warna Agung

1) Visi

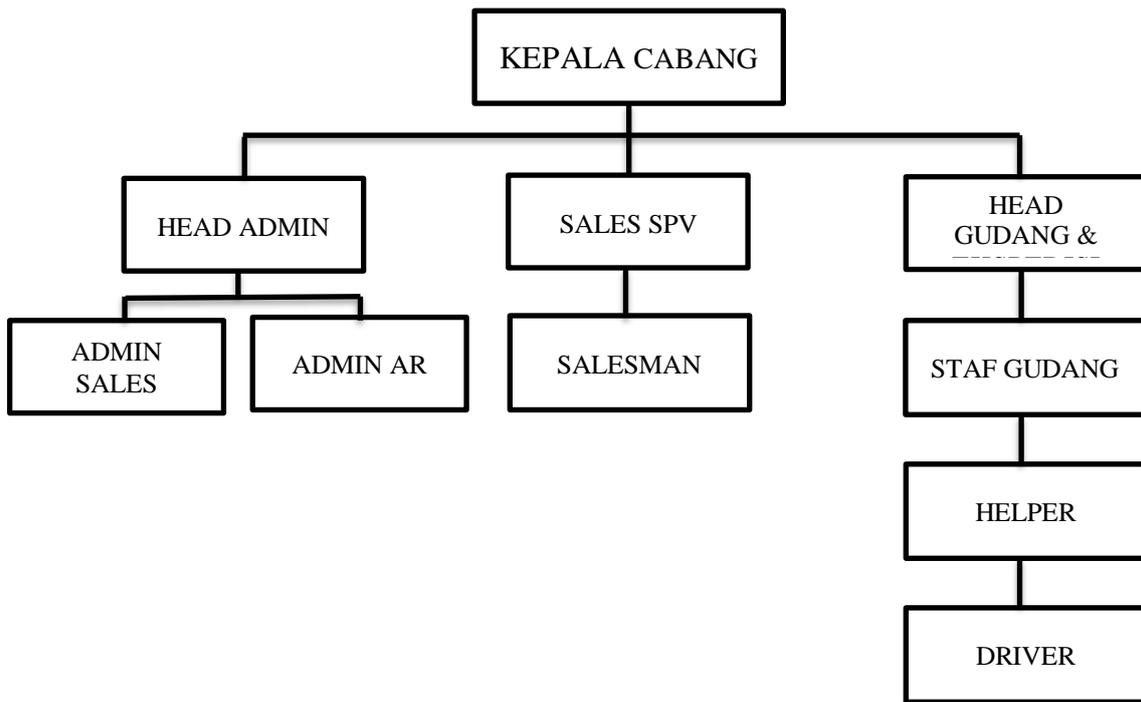
Visi kami adalah menjadi produsen cat dan pelapis kelas dunia di Indonesia dengan jaringan distribusi yang luas.

2) Misi

Misi kami adalah memberikan dampak positif dalam perkembangan pembangunan di Indonesia dengan cara berkontribusi dalam aspek konstruksi, perumahan dan industri.

c. Struktur Organisasi

Pada halaman selanjutnya dapat dilihat susunan organisasi perusahaan PT Warna Agung.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Warna Agung

Sumber: PT Warna Agung, (2021)

d. Uraian Tugas dan Fungsi PT Warna Agung

1) Kepala Cabang

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Umum
 1. Pelaksanaan, pengawasan, dan pengembangan operasional kantor cabang sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat.
 2. Pengendalian resiko.
 3. Menciptakan *brand image* yang baik untuk Perusahaan.
- b) Gudang dan Ekspedisi
 1. Ketersediaan stock.
 2. Efisiensi dan ketepatan waktu pengiriman.
 3. Proses barang retur secepat mungkin.
- c) Keuangan, Personalia dan Umum
 1. Efisiensi dan Akuntabilitas biaya.

2. Aspek hukum dan lingkungan (Kelengkapan surat ijin, keamanan, lingkungan, dan lain-lain).
3. *Maintenance asset* kantor (Bangunan, kendaraan, peralatan, dll).
4. *Recuitment, promotion, demotion*, dan termination karyawan.

2) *Sales SPV*

Tugas dan tanggung jawab

1. Monotoring dan *control performance salesman*.
2. Analisa penjualan per produk dan per pelanggan.
3. Kunjungan ke pelanggan.
4. *Action plan* untuk mencapai target yang ditetapkan.

3) *Head Admin*

Tugas dan tanggung jawab:

a. Umum

1. Perhitungan gaji, absensi, dan arsip karyawan.
2. Melakukan pembayaran rutin: listrik, telepon, BPJS, dll.
3. Menyiapkan kebutuhan peralatan rumah tangga kantor.

b. Kas dan Bank

1. Penerimaan dan setoran hasil tagihan.
2. Akuntabilitas pemnbayaran biaya-biaya operasional.
3. Mengecek rekening koran setiap hari.
4. Membuat laporan laporan yang ditetapkan oleh Pusat.
5. Mengecek *Outstanding AR*.
6. Membuat tanda terima faktur pada saat menyerahkan kepada sales.

7. Mencocokkan fisik faktur dengan *outstanding AR* secara rutin.
8. Bertanggung jawab untuk mengganti kerugian atas faktur/tanda terima faktur yang hilang.

4) Kepala Gudang Ekspedisi

Tugas dan tanggung jawab kepala gudang

1. Melakukan penerimaan barang.
2. Menyiapkan barang yang akan dikirim di loading area sesuai dengan sales order.
3. Menyerahkan barang kepada sopir dan *helper* dengan surat jalan.
4. Merapikan setiap menempatkan barang berdasarkan jenis barang dengan baik dan teratur.
5. Melakukan perhitungan fisik barang secara rutin.
6. Membuat laporan stock yang *up to date*.
7. Meningkatkan kualitas layanan pengiriman ke pelanggan.
8. Menciptakan lingkungan kerja yang rapih, bersih dan teratur.
9. Menjaga dan merawat armada ekspedisi.
10. Melakukan koordinasi dengan *Head Admin* yang berhubungan dengan stock barang.
11. Melakukan pengawasan dan pengaturan staff gudang dan ekspedisi agar bekerja sesuai dengan standart yang baik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap stres kerja, kepuasan kerja di PT Warna Agung. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini

mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1.	Laki-Laki	25	62.5
2.	Perempuan	15	37.5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, diketahui berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah responden 40 orang, didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 25 orang atau 62,5 %, sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang atau 37,5%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase(%)
1.	21 - 30 Tahun	23	57.5
2.	31 - 40 Tahun	14	35.0
3.	41 - 50 Tahun	3	7.5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, usia dari 40 responden didominasi oleh responden yang memiliki usia 21-30 tahun sebanyak 23 orang atau 57,5 %, responden yang paling sedikit usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau 7,5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.3 Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	5 Tahun	5	12.5
2.	6-7 Tahun	13	32.5
3.	8-9 Tahun	17	42.5
4.	< 10 Tahun	5	12.5
Jumlah		40	100.0

Sumber : Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, lama kerja dari 40 responden didominasi oleh yang telah lama bekerja sebanyak 8-9 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 42,5%, lama kerja 6-7 tahun sebanyak 13 orang atau 32,5%, disedangkan responden yang paling sedikit dengan lama bekerja kurang dari 10 tahun dan lama kerja 5 tahun masing-masing sebanyak 5 orang atau 12,5%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.4 Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SLTP	1	2.5
2	SLTA	17	10.0
3	D3	4	42.5
4	S1	18	45.0
Jumlah		40	100.0

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan dengan jumlah responden 40 orang didominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan tingkat S1 relatif tinggi yaitu sebanyak 18 orang atau 45%, responden dengan pendidikan tingkat SLTA sebanyak 17 orang atau 42,5%, disusul dengan responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 10%, sedangkan tingkat pendidikan SLTP relatif rendah yaitu sebanyak 1 orang atau 2,5%.

Menurut tabel 4.4 diatas ada 1 orang yang ber-pendidikan SLTP (SMP) yaitu Salesman, 17 yang ber-pendidikan SLTA(SMA) yaitu bagian Salesman, Helper, dan Driver. Ber-pendidikan D3 berjumlah 4 orang yaitu bagiannya Admin. Sedangkan 18 orang yang ber-pendidikan S1 meliputi Kepala Cabang, Kepala Gudang, Kepala Admin, dan Karyawan lainnya.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan pada variabel kinerja karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid (Sugiono, 2018)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Butir Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keputusan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	1	0,612	0,30	Valid
		2	0,704	0,30	Valid
		3	0,723	0,30	Valid
		4	0,825	0,30	Valid
		5	0,783	0,30	Valid
		6	0,649	0,30	Valid
		7	0,659	0,30	Valid
		8	0,743	0,30	Valid
		9	0,745	0,30	Valid
		10	0,831	0,30	Valid
2.	Stres Kerja (X_1)	1	0,455	0,30	Valid
		2	0,692	0,30	Valid
		3	0,670	0,30	Valid
		4	0,645	0,30	Valid
		5	0,555	0,30	Valid
		6	0,632	0,30	Valid
		7	0,481	0,30	Valid
		8	0,682	0,30	Valid
		9	0,764	0,30	Valid
		10	0,526	0,30	Valid
3.	Kepuasan Kerja (X_2)	1	0,592	0,30	Valid
		2	0,572	0,30	Valid
		3	0,701	0,30	Valid
		4	0,676	0,30	Valid
		5	0,623	0,30	Valid
		6	0,725	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di halaman sebelumnya, semua butir pertanyaan pada tiap variabel dilihat pada tabel *Correlation* berada pada rentang 0,481 – 0,831, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} semua instrumen penelitian lebih besar ($>$) dari 0,30 maka nilai semua instrumen penelitian dianggap sah atau valid dikarenakan semua nilai lebih besar dari 0,30 (Sugiono, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,929	0,60	Reliabel
2.	Tingkat Stres Kerja (X ₁)	0,881	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,855	0,60	Reliabel

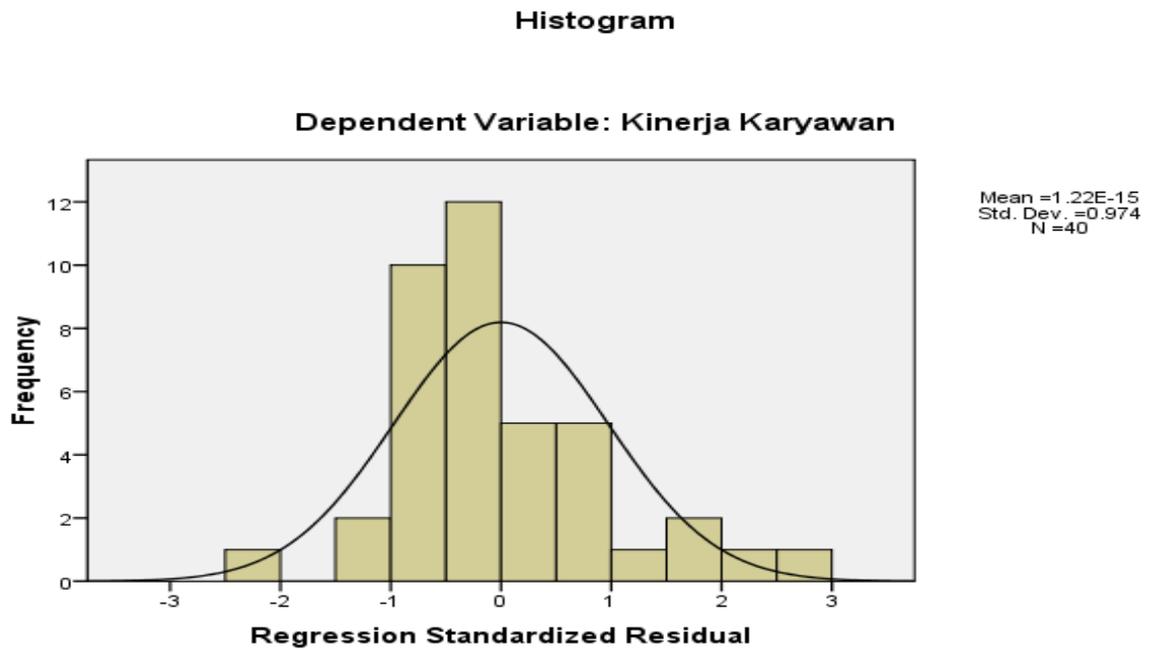
Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, seperti ditabelkan pada Tabel 4.6, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua instrumen penelitian berada pada rentang 0,855– 0,929 dan lebih besar dari nilai minimum yang disyaratkan (0,60). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur tiap-tiap variabel dinyatakan reliabel (Sugiono, 2018).

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

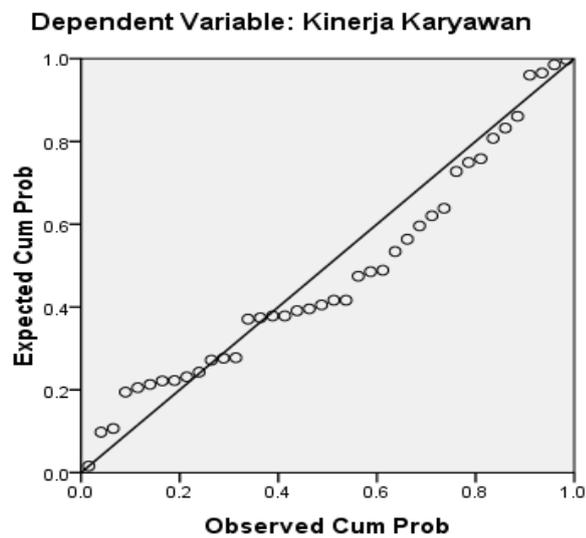
Analisis grafik, pengujian dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik normal p-p plot. Grafik histogram menggambarkan pola distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri ataupun menceng kekanan (Rusiadi 2014). Dapat dilihat grafik histogram pada Gambar 4.2 dan pada Gambar 4.3 grafik normal p-p plot.



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32281249
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.445

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Uji statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Pengujian data menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu dengan melihat probabilitas *asymp.sig (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal dan, jika *asymp.sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Tampak pada Tabel 4.7 di atas, hasil pengujian menunjukkan nilai *sig. (2-tailed) > α* ($0,445 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui uji statistik terbukti data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

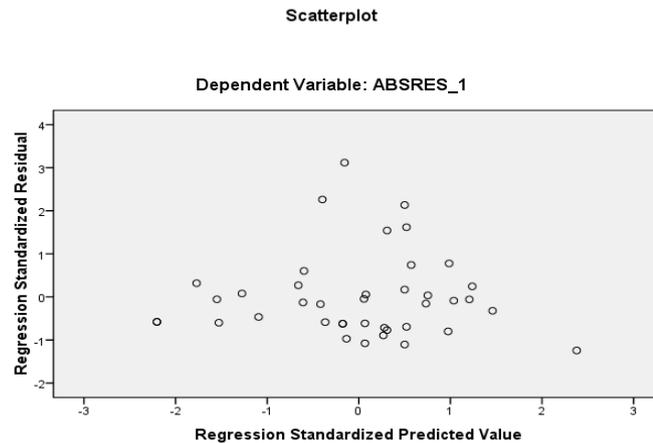
No.	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	Stres Kerja (X_1)	0,716	1,397	Tidak terjadi
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,716	1,397	Tidak terjadi

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > dari 0,10 dengan nilai 0,716 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama, semua variabel independen memiliki nilai

VIF < 10 dengan nilai 1,397, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model (Rusiadi, 2014).

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil analisis grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Data yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut (Rusiadi, 2014).

5. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hasil pengujian asumsi klasik telah membuktikan variabel-variabel independen tidak memiliki sifat multikolinearitas dan komponen *error* (ϵ) tidak memiliki sifat heteroskedastisitas dan berdistribusi normal. Artinya, persyaratan statistik penggunaan metode analisis regresi linear berganda telah terpenuhi. Tahap selanjutnya menganalisis Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*).

a. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan data yang telah ditransformasikan pada tabel 4.9 menghasilkan persamaan struktural sebagai berikut:

Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.077	.561		.136	.049
Tingkat Stres Kerja	.653	.144	.573	4.544	.000
Kepuasan Kerja	.344	.155	.281	2.229	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Dari Tabel 4.9 di atas dapat diperoleh persamaan persamaan:

$$Y = 0,077 + 0,653X_1 + 0,344X_2$$

Dari ke-dua variabel independen yang dimasukkan dalam model, variabel tingkat stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Warna Agung dipengaruhi oleh variabel tingkat stres kerja dan kepuasan kerja.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 di halaman sebelumnya, kriteria pengambilan keputusan menggunakan nilai signifikansi t pada taraf nyata 5% dan nilai t_{tabel} sebesar 1,687 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel tingkat tingkat stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,544 lebih besar dari t_{tabel} 1,687, tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Warna Agung.

2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,229 lebih besar dari t_{tabel} 1,687, tingkat signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Warna Agung.

2) Uji F

Tabel 4.10 Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	5,591	2	2,795	25,450	0,000 ^a
	<i>Residual</i>	4,064	37	0,110		
	Total	9,655	39			

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, nilai F_{hitung} 25,450 > nilai F_{tabel} 3,252. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 0,05$) maka $H_0 : \beta_1 \neq 0$ yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel tingkat stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti semua variabel independen (tingkat stres kerja dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

3) Koefisien Determinasi *Adjusted R*²

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi *Adjusted R*²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.556	.33142

Sumber: Data Diolah Penulis, (2021)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,556 berarti variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen hanya dapat dijelaskan oleh variabel tingkat stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji F pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Warna Agung. Pengujian tersebut melalui hasil analisis *SPSS*. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Pengaruh Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel tingkat stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,544 lebih besar dari t_{tabel} 1,687, tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Warna Agung. PT Warna Agung hendaknya memaksimalkan kinerja karyawannya dengan cara mengurangi stres kerja para karyawannya dengan salah satu cara menurut Malayu (2013:204) dengan mengurangi beban kerja dan tekanan dari pimpinan yang berlebihan serta kepuasan kerja yang tidak terwujud sehingga menjadi faktor timbulnya stres kerja yang otomatis akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian K.S Wira, dkk., (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni. Claudia, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera Medan baik secara parsial maupun simultan.

Sama halnya dengan penelitian Talumingan, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Sekretariat Daerah Kepulauan Sangihe.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,229 lebih besar dari t_{tabel} 1,687, tingkat signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Warna Agung. Kepuasan kerja bersifat relatif, PT Warna Agung selalu berupaya untuk meningkatkan penghasilan karyawan dengan memaksimalkan pendapatan melalui penjualan. Salah satu faktor penyebab tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari besarnya penghasilan yang diterima.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan keluhan karyawan menjadi gambaran atas ketidakpuasan kerja karyawan di PT Warna Agung. Sejalan dengan Wibowo (2013:501) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Produktifitas menurun otomatis laba perusahaan akan menurun dan berdampak pada penghasilan yang akan diterima karyawan akan berkurang, ini merupakan suatu hubungan yang tidak terputus antara karyawan dengan para *stakeholder* PT Warna Agung. Sejalan dengan penelitian Dewi, dkk., (2018) yang

menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Steven (2020) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Witel Telkom Jakarta Utara.

c. Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel tingkat stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai F_{hitung} 25,450 > nilai F_{tabel} 3,252. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 0,05$) maka $H_0 : \beta_1 \neq 0$ yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel tingkat stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Warna Agung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Heny Handayani, Dkk 2017) yang menyatakan Kepuasan kerja dan semangat kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat yaitu prestasi kerja pada PT. Bumi Karsa Makasar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Variabel tingkat stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,544 lebih besar dari t_{tabel} 1,687, tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Warna Agung
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,229 lebih besar dari t_{tabel} 1,687, tingkat signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Warna Agung.
3. Variabel tingkat stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai F_{hitung} 25,450 > nilai F_{tabel} 3,252. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 0,05$) maka $H_0 : \beta_1 \neq 0$ yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel tingkat stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Warna Agung.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan di PT Warna Agung, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat membantu, antara:

1. Disarankan terhadap pimpinan PT Warna Agung agar hendaknya lebih memperhatikan stres kerja karyawan dengan mengurangi tugas dan beban pekerjaan yang berlebihan agar kinerja karyawan tersebut tidak menurun dan memberikan hasil yang maksimal. Karena otomatis dalam waktu yang singkat ataupun dalam waktu jangka panjang akan berdampak buruk pada laba perusahaan..
2. Disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Warna Agung karena kepuasan karyawan tersebut sangatlah rendah, misalnya dengan cara menaikkan gaji karyawan agar karyawan PT Warna Agung lebih semangat dalam menjalankan tugasnya, jika tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaan hendaklah memberi fasilitas yang lebih baik agar karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya agar memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya.
3. Disarankan agar lebih memperhatikan kerjasama antar karyawan misalnya dengan mengadakan kegiatan dari luar maupun dari dalam perusahaan agar terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis diantara karyawan sehingga mampu mencapai dinamika kerja yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins P Stephene. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. (2016). *Human Resources Management, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, Dkk. (2014). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia:*

Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.* Bandung: Alfabeta.

_____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Jurnal :

Arifia, Ginanjar. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

Ayu. (2020). *Pengaruh Dampak Work Family Conflict Dan Stres Kerja Pada Kinerja.* *Jurnal Sains Manajemen.* Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). *Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia.* *Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.

Chadek, Novi. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* *Ejournal Undiksha.* Universitas Pendidikan Ganesa, Singaraja

Demak, Claudia. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga.* *Bisma Jurnal Manajemen.* Universitas Pendidikan Ganesa, Singaraja

Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). *Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia.* *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.

Geovani. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negri.* *Jurnal Emba.* Universitas Sam Ratulangi Manado

- Hartono, Jessie. (2020). *Pengaruh dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks*. Universitas Telkom Bandung.
- Heny, Dkk (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Economics Bosowa Journal*. Universitas Bosowa
- K.S Wira,dkk. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Jurusan Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesa, Singaraja
- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). *Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). *Internal auditors role indicators and their support of good governance. Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Octavia, Selmi. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop. Management Bussines Journal*. Universitas Papua
- Toni, Nurwidiyanto. (2021) *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Seni. Eprints Journal* . Universitas Teknologi Yogyakarta