

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PT NIKOMAS GEMILANG

THE EFFECT OF WORK STRESS AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF PT NIKOMAS GEMILANG CENTER EMPLOYEES

Moniqe Masning Gantina¹, Hani Gita Ayuningtias²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

moniqmg@student.telkomuniversity.ac.id¹, hanigita@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

PT Nikomas Gemilang merupakan bagian dari Pou Chen Grup yang bergerak dibidang produsen alas kaki terkenal di Taiwan, dan menjadi salah satu produsen alas kaki terbesar di dunia. Peneliti menemukan fenomena mengenai kondisi yang dihadapi perusahaan PT Nikomas Gemilang terkait stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan ditemukan oleh peneliti melalui wawancara dan data pendukung dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat stres kerja, tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan dan bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan pusat PT Nikomas Gemilang.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data yaitu diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada 308 responden. Responden yang terlibat adalah karyawan pusat PT Nikomas Gemilang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 35 pernyataan dengan skala likert lima titik. Metode sampling yang digunakan adalah nonprobability dengan teknik incidental sampling dengan menggunakan rumus Slovin.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji f diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai R Square sebesar 41,5% artinya stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,5%.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

PT Nikomas Gemilang is part of the Pou Chen Group which is engaged in the well-known footwear manufacturer in Taiwan, and is one of the largest footwear manufacturers in the world. Researchers found phenomena regarding the conditions faced by the company PT Nikomas Gemilang related to work stress, job satisfaction and employee performance were found by researchers through interviews and supporting data from the company. The purpose of this study was to see how the level of work stress, the level of job satisfaction and the level of employee performance in the company and how the influence of job stress and job satisfaction on employee performance at the center of PT Nikomas Gemilang.

The research method used is quantitative method with data collection techniques obtained from distributing questionnaires to 308 respondents. Respondents involved are employees of the center of PT Nikomas Gemilang. The questionnaire used in this study contained 35 statements with a five-point Likert scale. The sampling method used is nonprobability with incidental sampling technique using the Slovin formula.

Results Based on the research, f test results obtained that there is a simultaneous influence between job stress and job satisfaction on employee performance. The coefficient of determination obtained with an R Square value of 41.5% means that work stress and job satisfaction have an influence on employee performance of 41.5%.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Dimana sumber daya manusia dibutuhkan dalam organisasi untuk mendorong kemajuan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk efektivitas kegiatan dalam organisasi tersebut. PT Nikomas Gemilang adalah perusahaan yang memproduksi sepatu sport dan sepatu kasual. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh PT. Nikomas Gemilang. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berikut adalah tabel berisi rekapitulasi kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang tahun 2017 hingga tahun 2019:

Tabel 1
Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan				
		Outstanding (P1)	Very Good (P2)	Good (P3)	Normal (P4)	Fair (P5)
2017	1638	3%	24%	67%	2%	4%
2018	1550	6%	26%	66%	1%	1%
2019	1425	8%	30%	55%	5%	2%

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat banyak sehingga menyebabkan work load atau pekerjaan menumpuk. Departemen Ekspor & Impor, Departemen Finance & Accounting dan Departemen General Affair merupakan departemen yang memiliki beban kerja paling tinggi dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan sistem yang sangat panjang.

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 rata-rata kinerja Karyawan berada pada kriteria P3 (*Good*) dan jika dilihat dari presentase yang ada, masih sangat sedikit sekali karyawan yang memiliki kinerja pada kriteria P1 (*Outstanding*). Dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2017 hingga tahun 2019 terjadi fluktuasi dalam pencapaian hasil kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang. Hasil rekapitulasi penilaian kinerja tersebut, perusahaan tidak ingin terjadinya fluktuasi dalam kinerja karyawan, sedangkan pada wawancara dengan manajer HRD PT Nikomas Gemilang pada 8 Desember 2020, ia mengatakan bahwa perusahaan mengharapkan kinerja pada karyawan dari tahun ke tahun meningkat.

Stres merupakan kondisi yang dirasakan seseorang baik secara fisik maupun emosional ketika mendapatkan tekanan baik dari internal maupun eksternal seseorang. Faktor penyebab stres yang mempengaruhi karyawan berasal dari luar organisasi atau lingkungan, dari dalam organisasi, kelompok karyawan, dan karyawan itu sendiri [1]. Terdapat tiga indikator stres kerja yaitu yaitu psikologis, fisik, dan perilaku[11]. Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa salah indikator yang dapat melihat stres kerja adalah fisik yang merupakan keadaan karyawan mengalami kelelahan karena bekerja. Sehingga penulis menambahkan data absensi untuk melihat kehadiran karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan pusat PT Nikomas Gemilang tahun 2018, 2019, dan 2020:

Tabel 2
Absensi Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang

Departemen	Attendance % (without business trip)		
	2018	2019	2020
Engenering	94.71%	94.90%	92.42%
ERC	92.47%	94.82%	94.38%
Ekspor & Impor	96.56%	88.90%	86.96%
Finance & Accounting	92.47%	85.86%	75.56%
General Affair	95.17%	92.87%	92.30%
GSCM	90.05%	90.88%	82.50%
Human Resource	91.91%	80.09%	86.52%
Inventaris	83.33%	86.49%	80.73%
Information & Technology	93.02%	91.33%	88.29%
Legal	91.05%	82.14%	75.60%
Public Relation	97.16%	74.59%	69.85%
SD	90.89%	91.16%	88.00%
Rata-Rata	92.40%	87.83%	84.42%

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kehadiran dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2018 rata-rata kehadiran karyawan sebesar 92.40%, pada tahun 2019 rata-rata kehadiran karyawan sebesar 87.83% dan pada tahun 2020 rata-rata kehadiran karyawan sebesar 84.42%. Hasil wawancara dengan manajer HRD PT Nikomas Gemilang mengenai kehadiran yaitu bahwa karyawan dituntut untuk hadir ke kantor karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Sebagian besar karyawan yang tidak hadir dikarenakan alasan kondisi tubuh yang tidak selalu sehat, terlambat datang atau pulang lebih awal, serta izin karna kepentingan pribadi/keluarga. Tingginya beban kerja yang diberikan disertai dengan tekanan dari atasan yang mengharuskan untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin, sangat berdampak pada stres kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut [3] faktor mempengaruhi keinginan turnover karyawan yaitu usia, pekerjaan, kepuasan kerja. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa salah satu faktor penyebab turnover adalah kepuasan kerja. Sehingga untuk memperkuat hasil wawancara tentang kepuasan kerja, penulis menambahkan rekapitulasi data turnover karyawan pusat PT Nikomas Gemilang. Berikut adalah rekapitulasi data turnover karyawan pusat PT Nikomas Gemilang tahun 2018, 2019, dan 2020:

Tabel 3
Rekapitulasi Data Turnover Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
2018	1550	51	15
2019	1425	63	27
2020	1350	110	11

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT Nikomas Gemilang jumlah karyawan yang keluar meningkat setiap tahunnya, melalui wawancara bersama manager HRD PT Nikomas Gemilang diketahui mengetahui bahwa karena rendahnya kepuasan kerja karyawan terutama mengenai gaji, tunjangan *financial*, dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan dan beban tugas yang diberikan menyebabkan karyawan memilih keluar (*resign*) dari perusahaan.

Kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang memiliki peran penting untuk menjalankan roda perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan stres kerja dan menjaga kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat mencapai kinerja dengan maksimal.

1. Dasar Teori

1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur kepegawaian dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan penggerak utama roda organisasi dan harus dikelola semaksimal mungkin. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode yang digunakan untuk mengatur bagaimana memaksimalkan otorisasi, secara efektif dan efisien mewujudkan hubungan dan peran tenaga kerja, untuk mencapai tujuan bersama [8]. Selanjutnya, Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan mereka [9].

1.2 Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh individu, dihadapkan pada peluang, kebutuhan atau sumber daya terkait yang dibutuhkan individu, dan hasilnya dianggap penting dan tidak pasti salah satunya adalah tuntutan pekerjaan [2]. Menurut [1] Stres didefinisikan sebagai reaksi terhadap suatu keadaan aspek umum yang sedang dialaminya seperti kepuasan terhadap pekerjaannya.

1.3 Kepuasan Kerja

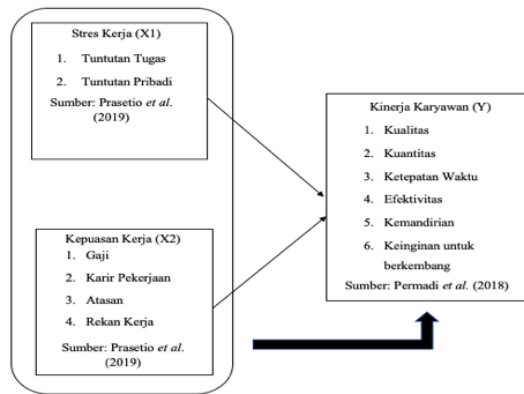
Kepuasan kerja merupakan cara yang digunakan orang untuk mengalami pekerjaan dan berbagai aspeknya. Dalam hal kepuasan kerja, setiap orang memiliki tingkatan yang berbeda-beda, yaitu level atau sistem nilainya pada masing-masing individu. Oleh karena itu, semakin tinggi evaluasi kegiatan sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dapat dikatakan bahwa kepuasan adalah suatu evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang tentang sikapnya sendiri, apakah senang atau tidak senang, kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan [4]. Selanjutnya, [5] mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian penting didalam diri individu yang berkaitan dengan pekerjaan.

1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran tentang kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan secara bertanggung jawab dan seberapa besar ia berkontribusi pada lingkungan[2]. Sama halnya seperti yang diungkapkan [5] bahwa *job performance* merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan, dan mencerminkan bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu [6]. Menurut [7] kinerja adalah pencapaian yang dicapai oleh suatu organisasi yang dapat berorientasi pada keuntungan (*profit oriented*) maupun yang tidak berorientasi pada keuntungan (*profit non oriented*).

1.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Data yang telah diolah, 2021

2. Metodologi Penelitian

2.1 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

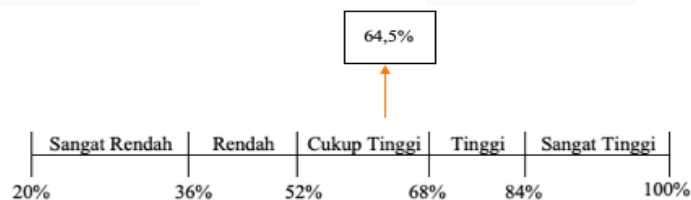
2.2 Alat Ukur

Kuesioner dalam mengukur variabel pada penelitian ini terdiri dari 35 pernyataan. Skala dalam penelitian ini terdiri dari 5 skala *likert* yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901 pada variabel stres kerja, kemudian Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934 pada kepuasan kerja, sedangkan variabel kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956. Dalam proses pengolahan data menggunakan *IBM SPSS 25*. Penelitian ini menguji stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

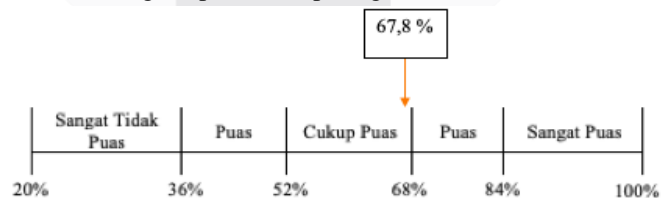
3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut [10] merupakan analisis yang merangkum karakteristik data berdasarkan jawaban responden. Hasil analisis yang dari penyebaran kuesioner mengenai stres kerja kepada 308 orang karyawan pusat PT Nikomas Gemilang yang telah ditetapkan sebagai sampel, maka hasil dari tanggapan responden diperoleh presentase sebesar 64,5% atau tergolong pada kategori sangat rendah. Garis kontinum dari variabel stres kerja dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut:



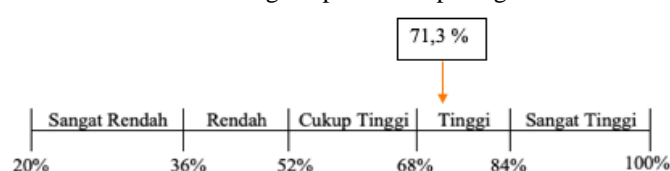
Gambar 3.1 Garis kontinum variabel Stres Kerja

Hasil analisis yang didapat pada kepuasan kerja mendapatkan presentase sebesar 67,8% dengan kategori cukup puas. Garis kontinum dari brand image dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut:



Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang didapat pada kinerja karyawan mendapatkan presentase sebesar 71,3% dengan kategori cukup tinggi. Garis kontinum dari brand image dapat dilihat pada gambar 3.3 berikut:



Gambar 3.3 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

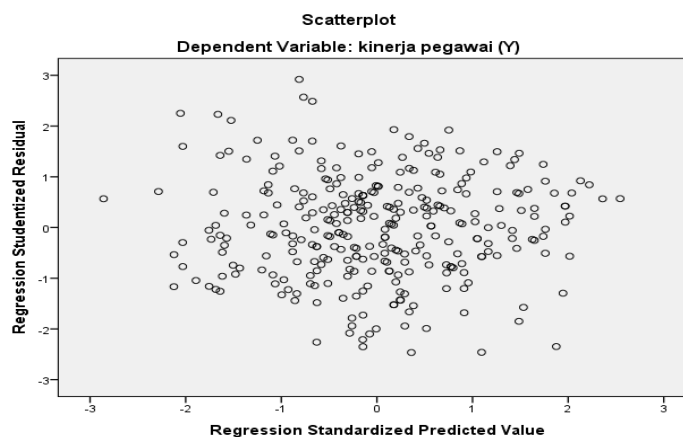
Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		308
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.36422922
Most Extreme Differences	Absolute	.032
	Positive	.019
	Negative	-.032
Test Statistic		.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada Tabel 3.1, diketahui bahwa nilai signifikansi data yang telah diolah adalah lebih besar dari 0.05, yaitu 0.200. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa scatterplot tidak membentuk pola tertentu maka regresi dapat dikatakan tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Sehingga model regresi dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	36.361	3.104				11.713
stres kerja (X1)	-.494	.063	-.365	-7.831	.000	.883	1.132
kepuasan kerja (X2)	.369	.041	.421	9.038	.000	.883	1.132

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Dapat dilihat bahwa nilai toleransi Variabel Stres Kerja (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai 0,883 dan nilai VIF yaitu sebesar 1,132. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Stres Kerja dan variabel Kepuasan Kerja $0,883 > 0,1$ dan nilai VIF $1,132 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3.3 Regresi Linear Berganda

Tabel 3.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	36.361	3.104		
stres kerja (X1)	-.494	.063	-.365	-7.831	.000
kepuasan kerja (X2)	.369	.041	.421	9.038	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 36.361 + (-0,494) X_1 + 0.369 X_2$$

Dapat diketahui nilai konstanta dari persamaan diatas adalah 36.361 yang mana angka ini menunjukkan apabila variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) tidak dipengaruhi oleh variabel independen (Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)), maka diperoleh nilai rata-rata variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 36.361. Variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,494. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Setiap terjadi peningkatan Stres Kerja, maka terjadi penurunan Kinerja Karyawan sebesar -0,494. Kemudian, Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Setiap terjadi peningkatan terhadap Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang akan meningkat sebesar 0,369.

3.4 Pengujian Hipotesis

3.4.1 Uji T

a. Stres Kerja

Variabel Stres Kerja memiliki thitung (7.831) > ttabel (1.968) atau nilai signifikan (0.000) < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja memiliki thitung (9.038) > ttabel (1.968) atau nilai signifikan (0.000) < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Uji F

Berdasarkan hasil pengujian uji f diperoleh nilai signifikansi 0.000, sehingga nilai signifikansi (0.000) < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang.

3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai R Square sebesar 41,5% artinya stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,5%. Sedangkan 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

3.6 Pembahasan

Dari delapan pernyataan terkait variabel stres kerja, dapat disimpulkan bahwa karyawan pusat PT Nikomas Gemilang memiliki tingkat stres yang sangat rendah, yang artinya ketika stres karyawan pusat PT Nikomas Gemilang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari lima belas pernyataan mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden yang beragam dan berbeda-beda mengenai kepuasan kerja, namun secara keseluruhan tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang sebesar 66% dan berada pada kategori cukup puas. Sebagian besar karyawan sudah puas dengan apa yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan terdapat 12 item pernyataan yang digunakan. Dari kedua belas item pernyataan yang telah dijelaskan diatas mendapatkan rata-rata presentase sebesar 55,5% atau tergolong cukup tinggi. Jika dilihat dari karakteristik responden lama bekerja bahwa dominan karyawan >3-5 tahun lama bekerja artinya karyawan masih dalam tahap beradaptasi dalam hal pekerjaan sehingga kinerja yang didapat masih tergolong cukup tinggi. Diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya, contohnya dengan melakukan pelatihan untuk meningkatkan skill supaya menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan diharapkan memperhatikan tingkat stres kerja dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja supaya mendapatkan hasil yang lebih baik.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang. Berdasarkan hasil nilai T, variabel stres kerja memperoleh thitung sebesar 7.831 dengan nilai signifikansi 0.000. Jika dibandingkan dengan ttabel menggunakan $\alpha = 0.05 / 2 = 0.025$ dan df dari $n-(k+1) = 305$, maka didapat ttabel sebesar 1.968. Variabel Stres Kerja memiliki thitung (7.831) > ttabel (1.968) atau nilai signifikan (0.000) < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, nilai konstanta variabel stres kerja memperoleh hasil koefisien negatif sebesar -0.494 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang berlawanan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Berikutnya adalah variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja memperoleh thitung sebesar 9.038 dengan nilai signifikansi 0.000. Apabila dibandingkan dengan ttabel menggunakan $\alpha = 0.05 / 2 = 0.025$ dan df dari $n-(k+1) = 305$, maka didapat ttabel sebesar 1.968. Variabel Kepuasan Kerja memiliki t hitung (9.038) > ttabel (1.968) atau nilai signifikan (0.000) < 0.05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, nilai konstanta variabel kepuasan kerja memperoleh hasil koefisien positif sebesar 0.369 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang searah antara stres kerja dan kinerja karyawan. dibandingkan dengan F tabel, yang diketahui dengan membandingkan df1 (jumlah variabel independen) dan df2 dengan rumus $n-(k+1)$. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel independen, sehingga didapatkan df1 adalah 2 dan df2 adalah 305. Dari perbandingan df1 dan df2 diperoleh F tabel sebesar 3.03. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa F hitung (108.319) > F tabel (3.03), dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang.

Peneliti telah melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan IBM SPSS 25 dan didapat nilai R² 0.415, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 41,5%, sedangkan 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu terkait stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

1. Tingkat stres kerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang tergolong kedalam kategori cukup tinggi yaitu sebesar 64,5%. Hasil ini diperoleh berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa tuntutan pekerjaan berupa deadline pekerjaan yang diberikan sangat ketat.

2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang tergolong kedalam kategori cukup tinggi yaitu sebesar 67,8%. Hasil ini diperoleh berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan perusahaan telah memberikan hak dan kebutuhan karyawan dengan baik.

3. Kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang tergolong kedalam kategori tinggi yaitu sebesar 71,3%. Hasil ini diperoleh berdasarkan tanggapan responden terhadap kinerjanya. Hal ini dikarenakan perusahaan telah menetapkan standar kerja yang dapat dicapai oleh karyawan pusat PT Nikomas Gemilang untuk dapat mendorong perusahaan menuju keberhasilannya.

4. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang. Hasil koefisien determinasi yaitu stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 41,5% terhadap kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang, sedangkan 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Kaswan. (2018). Perilaku Organisasi Positif. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- [2] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior Edisi 17. Amerika Serikat: Pearson.
- [3] Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe, D. M., Konstantinos, K., & Colet, P. (2018). Factors Influencing Turnover Intention Among Registered Nurses In Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, 39, 200– 206. Doi:10.1016/j.apnr.2017.11.027
- [4] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- [5] Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- [6] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- [7] Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi . Bandung: Alfabeta.
- [8] Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: IRHD.
- [9] Dessler, G. (2016). Human Resource Management. United States: Library of Congress Cataloging.
- [10] Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [11] Syahronica, G. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal administrasi bisnis*, 20(1).