

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)

Nasyadizi Nilamsar Noor
Kusdi Rahardjo
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : nasyadizie@gmail.com

ABSTRACT

One determinant of progress of a company is owned resources. A company or an entity feels that the absence of quality resources, the company's goals will not be achieved. But often not realized, the company only makes employees or resources as a means to achieve its goals rather than as individuals who need for recognition and awards. This study aims to know and explain the effect of job stress and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. Moreover, to know which independent variables that most influence on employee performance. The type of research conducted in this research is the explanation (explanatory research) using a quantitative approach to explain the relationship between variables through hypothesis testing, where the method of analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate how stressful conditions of work and job satisfaction on employee performance, where there is a direct relationship between Work Stress and Job Satisfaction on Employee Performance, and partially and simultaneously influenced on employee performance. While the independent variables that most influence on the performance of employees is job stress.

Keywords : Job Stress, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan adalah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan atau suatu badan usaha merasa bahwa tanpa adanya sumber daya yang berkualitas, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Tetapi seringkali tidak disadari, perusahaan hanya menjadikan karyawan atau sumberdaya yang mereka miliki sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan bukan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh secara parsial maupun simultan. Selain itu, untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif guna menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis, dimana metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil yang terlihat dari penelitian ini menunjukkan bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bias saja membuat karyawan merasa stress yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan tersebut. Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidaktahuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut.

Robbins and Judge (2008:377) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Husein (2004:36) mengemukakan bahwa dampak dari kepuasan kerja nantinya akan dikaitkan dengan beberapa *output* yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja) dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan.

Menurut Darmawi (2006:01), dilihat dari sudut pandang ekonomi, asuransi merupakan suatu cara untuk mengurangi risiko dengan memindahkan dan menggabungkan ketidakpastian akan terjadinya sesuatu yang menyebabkan kerugian (*financial*). Dimana pasal 3 UU No. 2/1992 (Undang-Undang tentang Usaha Perasuransian) menjelaskan bahwa bidang asuransi di Indonesia digolongkan menjadi dua bagian, yaitu: usaha asuransi (meliputi asuransi kerugian, asuransi jiwa, dan reasuransi) dan usaha penunjang usaha asuransi (usaha Pialang asuransi, serta usaha konsultan aktuarial).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya yang merupakan salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa asuransi dengan bentuk asuransi yang dilakukan adalah asuransi kecelakaan yang termasuk dalam bidang asuransi kerugian, yaitu asuransi yang memberikan jaminan atas kemungkinan risiko

yang disebabkan oleh kecelakaan yang menimpa seseorang yang disebabkan dari pengoperasian alat angkutan penumpang umum secara langsung dengan berlandaskan pada UU No. 33 tahun 1964 juncto PP. 17 tahun 1965 dan UU No. 34 tahun 1964 juncto PP. no 18 Tahun 1965.

Berdasarkan data kecelakaan lalu lintas jalan yang telah dibayarkan santunannya oleh PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya periode 2013 sampai dengan Februari 2014, terdapat 22.960 korban kecelakaan lalu lintas jalan. Peneliti tertarik untuk mengambil topik yang berhubungan dengan stress kerja dan kepuasan kerja karena diasumsikan terdapat pengaruh antara stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh secara simultan maupun pengaruh secara parsial. Selain itu, karena tingginya jumlah korban kecelakaan lalu lintas jalan yang telah dibayarkan santunannya oleh perusahaan dimana dibutuhkan waktu yang singkat (1x24jam) dalam proses tersebut, secara tidak langsung karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya diharapkan mampu melayani masyarakat secara maksimal dan tidak mudah merasa stres jika dituntut untuk bekerja lebih cepat dalam melayani masyarakat sebagai korban kecelakaan. Jika karyawan merasa stres, maka proses bekerja akan terhambat dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan (prestasi kerja).

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana dalam hal ini diperlukan suatu kajian yang mendalam untuk mengetahuinya melalui kegiatan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur)**.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Tidak dapat dimungkiri, setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:179), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan definisi stress menurut Robbins (2007:793) adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan stress merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menanggapi perubahan yang ada di sekitarnya.

B. Faktor Penyebab Stress

Menurut Luthans (2006:442), beberapa faktor penyebab stress adalah *Stressor* ekstra organisasi (stress yang berasal dari luar organisasi), *stressor* organisasi (stress yang berasal dari organisasi), *Stressor* kelompok, serta *stressor* individual. Nasrudin (2010:86) mengungkapkan penyebab stress antara lain: lingkungan kerja, kondisi lingkungan yang tidak nyaman, serta individu itu sendiri.

Dapat disimpulkan factor penyebab terjadinya stress antara lain factor lingkungan kerja, factor rekan kerja, factor pimpinan serta factor dari diri sendiri.

C. Akibat Stress

Akibat stress yang dialami seseorang tergantung dari seberapa lama stress yang dialaminya. Menurut Mumpuni dan Wulandari (2010:103) beberapa akibat yang nampak jika seseorang sedang mengalami stress antara lain: kelelahan dalam bekerja, psikomatis (terganggunya mental dan fisik seseorang), trauma serta kelelahan kepedulian. Sementara Cox dalam Pangewa (2005: 236) mengungkapkan bahwa stress dapat mengakibatkan beberapa hal, yakni: akibat subjektif (kegelisahan, kebosanan), akibat perilaku (emosi tidak stabil), akibat kognitif (kurang konsentrasi, kurang bisa mengambil keputusan), akibat fisiologis (naiknya tekanan darah), serta akibat keorganisasian (menyebabkan kinerja menjadi rendah).

Dapat diambil kesimpulan stress yang dialami seseorang dapat mengakibatkan tingkat kinerja menurun karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah serta mudah terserang penyakit.

D. Kepuasan Kerja

Setiap karyawan atau SDM dalam suatu perusahaan mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikap dalam bekerja. Sikap-sikap tersebut dapat berupa sikap yang bersifat positif maupun sikap yang bersifat negatif, contohnya adalah kepuasan kerja,

stress, maupun rasa frustrasi yang timbul karena pekerjaan, peralatan, serta lingkungan sekitar. Fathoni (2006:174), mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Secara tidak langsung, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Akan tetapi, menurut Robbins (2007:108), jika seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja, hal itu dapat diungkapkan melalui pengunduran diri, mudah mengeluh, tidak patuh, mencuri peralatan kerja, serta menghindari tanggung jawab dalam bekerja.

Dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cerminan dari sikap dan perilaku karyawan dalam menghadapi pekerjaannya dimana dapat terlihat semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

E. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Sutrisno (2009:86) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Faktor psikologis, Faktor sosial, Faktor fisik, serta Faktor finansial. Sedangkan menurut Chiselli dan Brown (dalam Anoraga, 2009:83) terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: kedudukan, pangkat jabatan, umur, jaminan *financial* dan jaminan sosial, serta mutu pengawasan.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa gaji, pekerjaan, promosi, serta pemimpin merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

F. Pengukuran Kepuasan Kerja

Terdapat dua pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, menurut Robbins (2007:103) yaitu: Metode peringkat global tunggal (suatu metode yang berisi pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan dengan tujuan untuk menanggapi pertanyaan yang ada), melalui summation score (Penghitungan aspek kepuasan kerja dengan pendekatan ini lebih canggih karena pendekatan ini mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut). Sedangkan Mangkunegara (2009:126) mengemukakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara: Mengukur kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan, Mengukur kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, serta mengukur kepuasan kerja dengan kuesioner Minnesota.

Dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan

kepada karyawan dengan menggunakan lima alternatif jawaban (sangat puas, puas, netral, tidak puas, serta sangat tidak puas).

G. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja merupakan suatu istilah yang dikutip dari Bahasa Inggris, yaitu *performance* yang berarti performansi. Menurut Hasibuan (2006:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengandidasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Sedangkan, Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009:164) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas (pekerjaan) yang diberikan yang terlihat dari hasil pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan, mencakup juga sumberdaya yang dipergunakan serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

H. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Timple dalam Uno (2012:127), ada enam faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, serta balas jasa (upah/gaji). Prawirosentono (2008:27) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berarti tujuan kelompok atau organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan, sementara efisiensi merupakan ukuran perbandingan antara rancangan rencana kebutuhan dengan kebutuhan yang sebenarnya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (prestasi kerja) antara lain efisiensi dan efektivitas, meliputi penggunaan waktu kerja yang tepat, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, pelayanan yang maksimal, serta sanksi yang diberikan jika melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

I. Pengukuran atau Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:67), kinerja (prestasi kerja) dapat diukur jika target dan tujuan perusahaan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Haynes dalam Uno (2012:134), terdapat empat cara yang harus dilakukan dalam mengukur kinerja atau hasil kerja

seseorang, yakni: menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan (analisis pada isi pekerjaan, prosedur yang harus dilakukan, serta perilaku dalam bekerja), memantau kemajuan (progress) dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai, melakukan evaluasi atas kinerja yang telah dilakukan sebelumnya, memberikan umpan balik (saran) atas kinerja seseorang.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur atau menilai kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kuantitas dan kualitas yang dicapai, serta evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa angka, kemudian dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik guna mendapatkan suatu informasi di balik angka tersebut. Lokasi penelitian ini adalah PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya, dimana data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer pada penelitian ini berupa kuesioner. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini berupa dokumen – dokumen yang ada pada perusahaan, misalnya mengenai informasi sejarah perusahaan, struktur organisasi dan sebagainya. Sementara teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini berupa kuesioner dan dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah berdirinya PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya tidak terlepas dari adanya suatu peristiwa nasionalisasi atau pengambilalihan perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 01 Januari 1965 dibentuklah Badan Hukum baru dengan nama “Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Jasa Raharja”. Pada 1980, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 39 tahun 1980 tanggal 06 November 1980, status Jasa Raharja berganti menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT (Persero) Asuransi Kerugian Jasa Raharja, yang diresmikan pada tanggal 28 Februari 1981 oleh Akte Notaris Imas Fatimah, SH No. 49 tahun 1981.

Selanjutnya, pada 1994 hingga saat ini, yang mana mengacu pada Undang-Undang No. 2 tahun 1992 tentang usaha perasuransian bahwasannya

perusahaan asuransi dilarang menjalankan asuransi lain selain program asuransi sosial, pada 1 Januari 1994 Jasa Raharja melepaskan usaha non wajib dan *surety bond*, lalu menjalankan pelaksanaan Undang-Undang No. 33 tahun 1964 dan Undang-Undang No. 34 tahun 1964.

B. Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini, gambaran umum responden terbagi menjadi beberapa kategori, yakni:

1. Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, dimana responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan sejumlah 68.1% dari responden wanita.
2. Gambaran responden berdasarkan usia, dimana mayoritas usia responden berada pada range usia >25 – 30 tahun (usia produktif).
3. Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir, dimana responden yang mempunyai pendidikan terakhir Sarjana merupakan responden yang paling dominan (68%).
4. Gambaran responden berdasarkan masa kerja, dimana terdapat 2 *range* masa kerja yang paling dominan, yakni range ≤1 tahun sd ≤ 5 tahun dan range > 20—30 tahun, karena perusahaan menginginkan adanya karyawan dengan masa kerja yang singkat untuk mengenal lebih dalam dan mempelajari kegiatan yang ada pada perusahaan, sedangkan karyawan dengan masa kerja yang lama diperlukan guna memberikan contoh bagi karyawan baru, karena memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak.

C. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis deskriptif yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diketahui bahwa indikator dari stres kerja yang terdiri dari ketidaknyamanan lingkungan, kesulitan teknologi, dukungan keluarga, gaya kepemimpinan, kejelasan tugas, hubungan dengan rekan kerja, kebersamaan dengan rekan kerja, beban kerja yang dirasakan individu, waktu yang terbatas, serta peran ganda memiliki *grand mean* 2.30, dimana terletak dalam interval 1.80 – 2.60 dan termasuk dalam kategori rendah. Dalam hal ini, berarti bahwa karyawan merasa adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan tetapi masih dalam batasan atau tingkatan yang rendah.

Kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki *grand mean* sebesar 3.67, dimana terletak dalam interval 3.40—4.20 dan termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini, berarti bahwa karyawan merasa bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan sudah cukup baik karena berada dalam tingkatan yang tinggi dimana dapat terlihat dari pernyataan gaji sesuai dengan pekerjaan, gaji sesuai dengan harapan, jumlah tunjangan yang diberikan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, pekerjaan yang menarik, promosi jabatan, penghargaan terhadap karyawan, sikap adil seorang pemimpin (gaya kepemimpinan), dapat menerima kritik dan saran, serta keterlibatan karyawan.

Kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini mempunyai *grand mean* sebesar 4.13 dimana terletak dalam interval 3.40—4.20 dan termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini, kinerja karyawan pada perusahaan telah tercapai karena berada dalam tingkatan yang tinggi jika dilihat dari item berikut: penggunaan waktu kerja yang tepat, tingkat ketidakhadiran, kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan kerja yang maksimal, adanya sanksi jika melakukan kesalahan dalam bekerja, serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel. Berikut merupakan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, yakni:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel (X)	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t hitung	Sig t	Ket
	Koefisien B	Std. Error	β			
Konstanta	2,342	0,512		4,569	0,000	-
Stres Kerja (X ₁)	0,351	0,128	0,361	2,738	0,009	Sig
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,278	0,117	0,312	2,366	0,022	Sig
R = 0,485 R Square = 0,236 Adjusted R Square = 0,201 F hitung = 6,777 F tabel = 6,064 Sig. F = 0,003						

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS 21.0, diketahui bahwa model persamaan regresi yang digunakan ialah:

$$Y = 2,342 + 0,351 X_1 + 0,278 X_2$$

Persamaan regresi yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- a. Variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika variabel stres kerja meningkat sebesar 0.351 setiap penambahan satu satuan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0.278 setiap penambahan satu satuan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Dalam hal ini, variabel yang lain diasumsikan memiliki nilai yang konstan/tetap.
- b. Berdasarkan nilai Beta pada variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,361 dan nilai Beta pada variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,312, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Terlihat dari tabel sebelumnya, bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,777. Perhitungan perolehan nilai F_{hitung} ini dilakukan menggunakan Microsoft Excel dengan rumus =FINV(0.05, 2, 44) dimana 0.05 merupakan α yang digunakan, 2 merupakan db regresi, 44 merupakan db residual dimana nilai F_{tabel} yang diperoleh sebesar 6,064. Berdasarkan perolehan nilai F_{hitung} yang lebih besar daripada F_{tabel} , maka hipotesis H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas (stres kerja maupun kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan dengan tingkat batas kesalahan 0.05.
- d. Untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat didapat dari hasil perhitungan yang terdapat pada nilai koefisien determinasi (adjusted r square) sebesar 0.201. Hasil tersebut bermakna bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian memberikan sumbangan atau kontribusi sebesar 20,1% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan 79,9% lainnya berasal dari kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

E. Pengaruh yang Paling Dominan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dimana untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien regresi yang paling besar antara kedua variabel bebas tersebut, yang telah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Ringkasan Koefisien Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien β
1	Stres Kerja (X_1)	0.351
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0.278

Sumber : Data Primer diolah, 2015

V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat stres kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan dengan tingkatan yang kurang dimana dapat mempengaruhi kinerja, sementara kepuasan kerja berada pada tingkatan yang cukup, sedangkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah tercapai dengan baik..
2. Stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.

B. Saran

1. Perusahaan perlu mengadakan suatu inovasi agar karyawan tidak mudah merasa bosan dalam melakukan pekerjaan yang nantinya akan dapat menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan. Cara yang dapat dilakukan misalnya dengan mengadakan kegiatan olahraga secara bersama-sama, selain itu juga dapat dilakukan pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, atau *outbound*, guna menambah hubungan kerjasama antara karyawan.
2. Hendaknya peneliti berikutnya yang ingin mengulas tentang kinerja karyawan, memasukkan variabel bebas lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

misalnya: etos kerja, disiplin kerja, dan sebagainya, karena berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawi, Ahmad. 2006. *Manajemen Asuransi*: Jakarta: Bumi Aksara
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mumpuni, Yekti dan Ari Wulandari. 2010. *Cara Jitu Mengatasi Stres*. Yogyakarta: Andi
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia (Anggota IKAPI Jabar)
- Pangewa, Maharuddin. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara