

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama

Novia Ardhana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: 202010325419@mhs.ubharajaya.ac.id

Sugeng Suroso

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id

Ery Teguh Prasetyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to determine whether there is an effect of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Sinwa Makmur Perkasa Pratama. The method used in this research is quantitative method. The population in this study amounted to 150 people. The sample collection technique in this study used Accidental sampling. The sample in this study amounted to 109 respondents obtained from calculations using the slovin formula. This study uses multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using the t test and F test. The results of this study indicate that in the partial test (t) the work stress variable partially affects employee performance at PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama with a calculated t value of 2.093 > t table 1.662 and sig value. 0.039 < 0.05, job satisfaction variables partially affect employee performance at PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama with a t value of 7.179 > t table 1.662 and sig value. 0.000 < 0.05, and the results of the simultaneous test (F) the variables of job stress and job satisfaction simultaneously affect employee performance at PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama with the value of F count 29.358 > F table 3.08 and sig value. 0,000 < 0,05.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden yang didapat dari perhitungan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama dengan nilai t hitung 2,093 > t tabel 1,662 dan nilai sig. 0,039 < 0,05, variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama dengan nilai t hitung 7,179 > t tabel 1,662 dan nilai sig. 0,000 < 0,05, dan hasil uji simultan (F) variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama dengan nilai F hitung 29,358 > F tabel 3,08 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

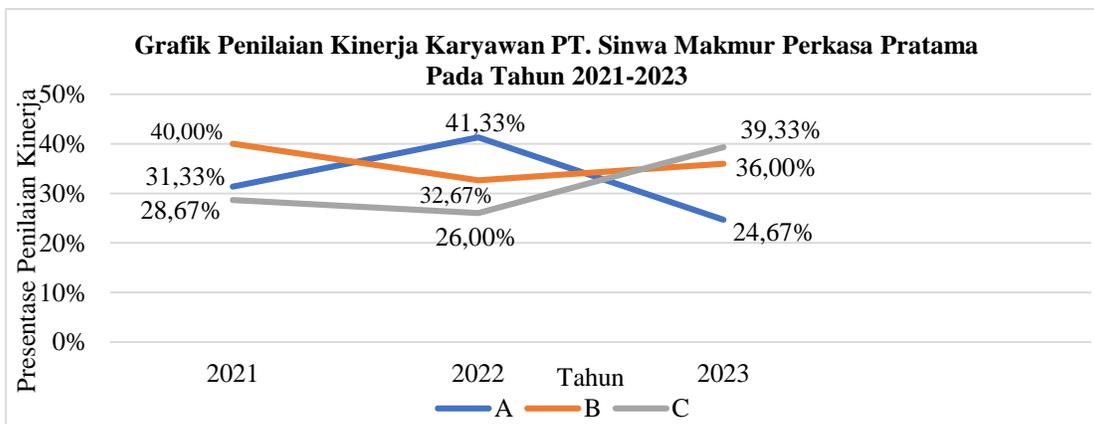
LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam menjalankan pekerjaan dan organisasinya. Setiap entitas organisasi perlu memiliki tim sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk optimalisasi kinerja perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mencapai keberhasilan dalam tujuan organisasinya.

Aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perilaku sebenarnya setiap orang sebagai hasil pekerjaannya sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari sudut pandang ini jelas bahwa kinerja merupakan suatu bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai, oleh karena itu kinerja inilah yang harus dicapai pegawai dalam bekerja (Rohman & Ichsan, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawannya. Kinerja karyawan berhubungan langsung dengan perkembangan perusahaan. Apabila karyawan dan atasan berkinerja baik maka akan berdampak pada baik pula kinerja organisasi, semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan global (Hariana, 2021).

Berikut data grafik Penilaian kinerja karyawan PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama pada tahun 2021-2023:



Sumber: Data yang diolah dari PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama Pada Tahun 2023

Gambar 1. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama Pada Tahun 2021-2023

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan grafik penilaian kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama disimpulkan bahwa pada tahun 2021-2023 terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan karyawan yang memperoleh nilai A sebesar 6,67%. Sedangkan karyawan yang memperoleh nilai C mengalami kenaikan sebesar 10,67%. Penurunan kinerja pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama ini terjadi dikarenakan ada target yang tidak tercapai dalam menyelesaikan pekerjaan, beban pekerjaan yang berlebihan dan terjadi tekanan atau stres pada pribadi seseorang dalam melakukan kegiatan perusahaan dan ketidakpuasan karyawan yang dikeluhkan dengan gaji atau upah yang masih tidak sesuai dengan beban pekerjaan, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Stres merupakan kondisi internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang dapat merusak dan tidak terkendali. Seorang karyawan dapat mengalami stres kerja jika beban kerja yang didapatkan berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres (Sidik et al., 2022).

Berdasarkan wawancara dengan manager kondisi permasalahan yang terdapat pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama mengenai stres kerja yaitu banyaknya pekerjaan dengan deadline yang sangat cepat, dan kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan jenuh dan bosan atas pekerjaan tersebut. Apabila tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak maka dapat terjadi tekanan kerja yang dapat menciptakan stres, hal tersebut berpotensi menimbulkan masalah dengan para karyawan. Akibatnya, pekerjaan mungkin tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan., namun jika stres kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan untuk melatih dirinya maka karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stres kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Selain stres kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan (Azhari & Supriyatin, 2020).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manager kondisi permasalahan yang terdapat pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama mengenai kepuasan kerja yaitu terdapat bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dikeluhkan dengan gaji atau upah yang masih tidak sesuai dengan beban pekerjaan, waktu yang tidak menentu dan terlalu panjang, prosedur dan peraturan kerja yang terlalu sering berubah, sehingga dari permasalahan ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan saat berkerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan Prestasi karyawan atau performa mencerminkan sejauh mana program kegiatan atau kebijakan berhasil dilaksanakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi (Sumardjo & Priansa, 2018). Kinerja karyawan adalah kemampuan, keahlian dan hasil kerja yang ditunjukkan saat melaksanakan tugas serta bertanggung jawab di lingkungan kerja. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku sesungguhnya yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pencapaian kinerja yang seharusnya telah tertata dengan baik, dan evaluasi dapat dilakukan sesuai dengan hasil yang terdokumentasi. Evaluasi kinerja pegawai menjadi sangat penting, karena melalui kinerja ini kita dapat menilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut (Lie & Siagian, 2018) terdapat indikator kinerja karyawan yaitu : 1) Kualitas kerja 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektifitas 5) Kemandirian.

Stres Kerja

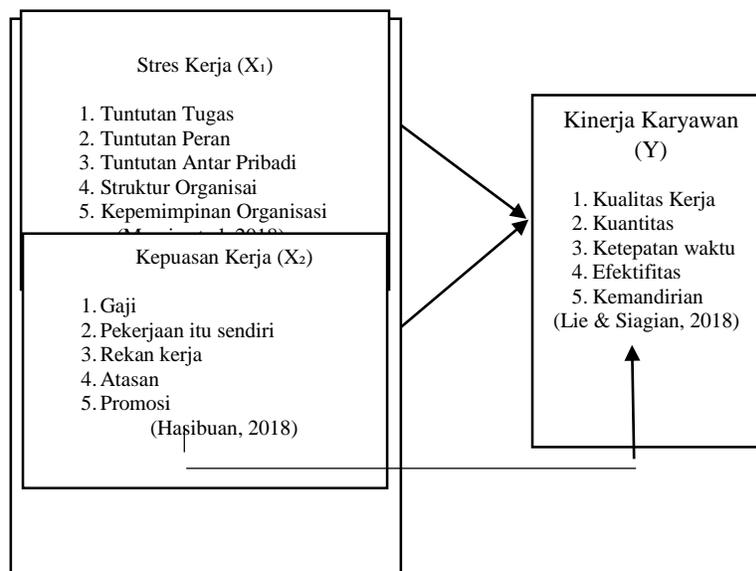
Menurut (Airum et al., 2020) stres kerja merupakan kondisi perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi tugas pekerjaan. Gejala stres kerja dapat tercermin melalui berbagai tanda, seperti fluktuasi emosi, ketidakstabilan perasaan, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, sulit untuk rileks, perasaan cemas, tegang, gugup, peningkatan tekanan darah, dan seringkali mengalami masalah pencernaan. Stres kerja bisa di artikan sebagai sumber atau situasi yang penuh dengan tekanan yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi psikologis, fisiologis, dan perilaku. Menurut (Massie et al., 2018) terdapat indikator stres kerja

yaitu : 1) Tuntutan tugas 2) Tuntutan peran 3) Tuntutan antar pribadi 4) Struktur organisasi 5) Kepemimpinan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2018) kepuasan kerja adalah evaluasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencakup kondisi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis. Kepuasan kerja karyawan umumnya tercermin melalui sikap positif terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diemban di lingkungan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memiliki dampak negatif terhadap perusahaan, seperti kemalasan, mogok kerja, pergantian karyawan, dan kerugian lainnya. Menurut (Hasibuan, 2018) terdapat indikator kepuasan kerja yaitu : 1) Gaji 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Rekan kerja 4) Atasan 5) Promosi.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

H₁: Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.

H₂: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.

H₃: Diduga terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dianggap sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data ini menggunakan suatu instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun daftar pernyataan untuk ditanyakan kepada responden dalam bentuk kuesioner, kemudian data yang terkumpul akan diolah dengan program *Statistical Program For Social Sciences* (SPSS) Versi 25. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental sampling*, sedangkan teknik penentuan jumlah sampelnya menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 responden. Metode analisis data meliputi uji instrumen penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, uji analisis data dengan menggunakan uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada pengujian ini dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini ialah 0,188.

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	r tabel	r Hitung Stres Kerja (X ₁)	r Hitung Kepuasan kerja (X ₂)	r Hitung Kinerja Karyawan (Y)	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,188	0,549	0,585	0,702	Valid
Pernyataan 2	0,188	0,604	0,516	0,618	Valid
Pernyataan 3	0,188	0,585	0,596	0,671	Valid
Pernyataan 4	0,188	0,614	0,579	0,514	Valid
Pernyataan 5	0,188	0,587	0,529	0,703	Valid

Pernyataan	r tabel	r Hitung Stres Kerja (X₁)	r Hitung Kepuasan kerja (X₂)	r Hitung Kinerja Karyawan (Y)	Kesimpulan
Pernyataan 6	0,188	0,598	0,518	0,659	Valid
Pernyataan 7	0,188	0,705	0,630	0,582	Valid
Pernyataan 8	0,188	0,714	0,650	0,476	Valid
Pernyataan 9	0,188	0,640	0,682	0,552	Valid
Pernyataan 10	0,188	0,559	0,734	0,571	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai r hitung dari masing-masing pernyataan yang di uji menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pernyataan dari masing-masing variabel yang diujikan bernilai positif dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi kehandalan atau ketanggapan suatu kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan-pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pernyataan dapat dinyatakan reliabel apabila cronbach's alpha yang didapat $> 0,70$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
1	Stres Kerja	0,815	0,7	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,801	0,7	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,806	0,7	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai dari cronbach's alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat dikatakan pernyataan dari masing-masing variabel dari kuesioner reliabel dan dapat dipercaya.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) > 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74899918
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.048
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 ^c

Sumber : Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil dari uji normalitas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,137. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,994	1,007	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,994	1,007	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,994 dan nilai VIF sebesar 1,007 dimana hasil uji dari nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja dalam model regresi.

5. Uji Autokorelasi

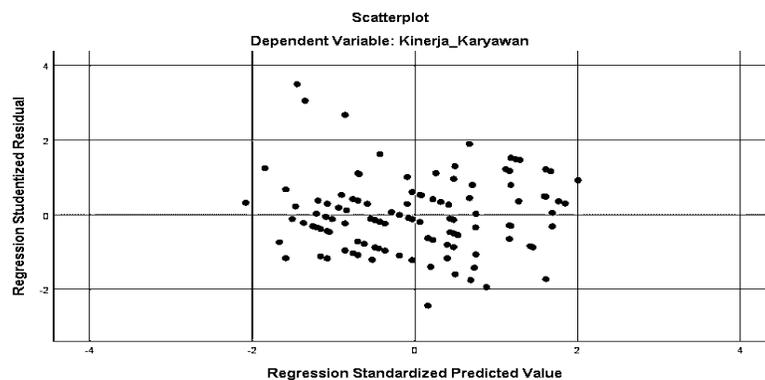
Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.597 ^a	.356	.344	2.775	1.804

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,804 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,7252 dan kurang dari $4 - du$ ($4 - 1,7252 = 2,2748$). Maka dapat disimpulkan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin-watson bahwa tidak terdapat autokorelasi.

6. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa pada uji heteroskedastisitas ini tidak ada titik-titik yang mengumpul dan membentuk pola tertentu, selain itu penyebaran titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga penelitian dapat dilakukan pada pengujian berikutnya.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.353	4.543		2.939	.004
	Stres_Kerja	.162	.077	.164	2.093	.039
	Kepuasan_Kerja	.521	.073	.561	7.179	.000

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel uji analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 13,353 + 0,162 X_1 + 0,521 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 13,353

Jika variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 13,353.

- 2) Koefisien Stres Kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,162. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel stres kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,162 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- 3) Koefisien Kepuasan Kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,521. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel kepuasan kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,521 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

8. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.353	4.543		2.939	.004
	Stres_Kerja	.162	.077	.164	2.093	.039
	Kepuasan_Kerja	.521	.073	.561	7.179	.000

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa:

1. Variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung 2,093 > t tabel 1,662 dan nilai sig. 0,039 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.
2. Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung 7,179 > t tabel 1,662 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

9. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.353	4.543		2.939	.004
	Stres_Kerja	.162	.077	.164	2.093	.039
	Kepuasan_Kerja	.521	.073	.561	7.179	.000

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan antara variabel bebas yakni stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan diperoleh hasil F hitung 29,358 > F tabel 3,08 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.344	2.775

Sumber: Data yang diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besar nilai *adjusted* R square sebesar 0,344 atau, 34,4% yang berarti bahwa pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 34,4\% = 65,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berikut pembahasan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial pada variabel stres kerja (X_1) dengan nilai t hitungnya adalah 2,093 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,662 atau $2,093 > 1,662$ dengan nilai signifikan pada variabel stres kerja yaitu 0,039 lebih kecil dari 0,05 atau $0,039 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel stres kerja yang dilakukan oleh penulis, menunjukkan bahwa H_1 diterima yang artinya variabel stres kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya jika stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frizkha Hariana (2021) dengan hasil penelitiannya yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mekar Karya Mas.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial pada variabel kepuasan kerja (X_2) dengan nilai t hitungnya adalah 7,179 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,662 atau $7,179 > 1,662$ dengan nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ Berdasarkan hasil penelitian pada variabel stres kerja yang dilakukan oleh penulis, menunjukkan bahwa H_2 diterima yang artinya variabel kepuasan kerja

(X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya jika kepuasan kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana & Yofi (2021) dengan hasil penelitiannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Omnitech Global Indonesia.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 29.358 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,08. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni sebesar $29,358 > 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama. Artinya jika tingkat stres kerja dapat diturunkan dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Setianingsih et al., (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terbukti:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Stres kerja (X_1) yang menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kepuasan kerja (X_2) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan atau bersama-sama diperoleh hasil yaitu bahwa dimana variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinwa Makmur Perkasa Pratama.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan, diharapkan dari peneliti ini dapat dijadikan bahan untuk masukan maupun sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang sama menggunakan variabel yang berbeda atau objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama.

DAFTAR REFERENSI

- Airum, A. K., Noor, A., & Witara, K. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 1(18), 1–16. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 170–180.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Lie, T. F., & Siagian, D. I. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Setianingsih, D., Mora, Z., & Rahmawati, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timbang Langsa. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 3(2), 184–193.
- Sidik, N., Iskandar, K., & Afridah, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5038–5048.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-*

Konsep Kunci. Alfabet.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group.

Triana, H., & Yofi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Omnitech Global Indonesia. *Swara Manajemen*, 1(2), 113–124.