

**PENGARUH JOB STRES DAN KEPUASAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA
MULTI FINANCE**

Oleh : Syamsurizal

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job stres dan kepuasan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Penelitian ini dilakukan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Medan. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance berjumlah 40 orang. Pengambilan data dilakukan secara sensus. Variabel bebas (X) yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (variabel 2). Variabel variabel terikat (Y) adalah variabel kinerja kerja adalah prestasi kerja. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,940 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai t-hitung (2,940) lebih besar dari t-tabel (1,686), sehingga disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 7,570 dengan lebih besar dari t-tabel sebesar 1,686, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.

Kata kunci : *job stress, kepuasan dan kinerja karyawan*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha yang menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih daripada pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan motivasi dan aspek-aspek lainnya. Sumber daya manusia dalam hal tersebut tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, oleh sebab itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh sebab itu dituntut kemampuan tinggi agar karyawan tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Manusia sebagai salah satu sumber daya harus mempunyai nilai kompetensi dengan selalu mengikuti perkembangan jaman dengan selalu meningkatkan ilmu pengetahuan.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam agenda bisnis, CEO yang berhasil adalah perusahaan yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelolasesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini

akan membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif, perusahaan memahami bahwa penggabungan sumber daya manusia dengan tren pergerakan bisnis yang ada dapat memakan waktu bertahun-tahun. Jadi perusahaan berusaha mengarahkan aset sumber daya manusia lebih sesuai dengan kebutuhan bisnis dalam waktu dekat. Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang dan ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Hal ini juga berarti menyelesaikan masalah yang ada sekarang dengan tetap mempertahankan pandangan jangka panjang serta terus memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat diperoleh dengan cepat. Oleh karena itu mengelola sumber daya manusia meliputi: kegiatan mengelola karyawan, kebijakan dan praktik yang dapat digunakan perusahaan sekarang serta kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, masalah hukum serta sosial dan lain sebagainya yang harus ditelaah organisasi supaya dapat memposisikan dirinya.

Perkembangan ekonomi yang cepat, perampangan perusahaan, PHK, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan sebagai akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Karyawan harus rela dipindahkan kebagian yang sangat tidak dikuasai dan tidak tahu berapa lama lagi karyawan tersebut akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu karyawan harus menghadapi bos baru, pengawasan yang ketat, tunjangan kesejahteraan berkurang dari sebelumnya dan harus bekerja lebih lama dan lebih giat demi mempertahankan status sosial ekonomi keluarga. Para karyawan di setiap level mengalami tekanan dan ketidakpastian. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja.

Stres dalam pekerjaan merupakan sebuah konsep penting dalam kaitannya dengan perilaku organisasi. Stres dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapiseperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang

semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari stakeholders.

Stres didefinisikan Danang Sunyoto (2012:102) sebagai suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik pada seseorang. Gejala stres dapat dikategorikan dalam beberapa aspek, yaitu : kecemasan dan ketegangan, bingung, marah, sensitif, menunda atau menghindari pekerjaan, prestasi dan produktivitas menurun, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya agresifitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja Danang Sunyoto (2012:106) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal tersebut tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi serta lingkungannya. Sebaliknya, karyawan tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu sama lainnya. Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: pembayaran, pekerjaan tersebut, rekan kerja, promosi pekerjaan dan supervisi. Pada dasarnya karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Danang Suyoto (2012:112) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencari tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan- tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Indikator-indikator kinerja karyawan meliputi: efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan kepuasan yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan diperhatikannya suatu job stres yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Lembaga pembiayaan kredit merupakan lembaga yang memberikan jasa pemberian kredit dalam bentuk barang maupun uang dan yang lainnya. Dalam lembaga pembiayaan kredit tersebut jasa yang ditawarkan adalah kredit pembiayaan. Perusahaan pembiayaan kredit mendapatkan keuntungan dari tingkat suku bunga. Didalam memberikan kredit, pihak pembiayaan kredit harus memiliki prosedur- prosedur kredit yang akan menjadi pedoman didalam memberi suatu kredit. Proses pemberian kredit mempunyai beberapa pertimbangan dan analisis dari pihak manajemen kredit berdasarkan peraturan dan kebijakan lembaga pembiayaan kredit. Peraturan dan kebijakan perusahaan tersebut harus sesuai dengan peraturan bank sentral. Dalam proses pemberian kredit tersebut tidak terdapat jaminan kreditsehingga

tingkat resiko yang akan ditimbulkan besar. Peran dan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktifitas bisnis organisasi. Peran sumber daya manusia yaitu proses strategis, aspek- aspek resmi, aspek- aspek operasional. Peran sumber daya manusia merupakan suatu kesatuan yang meliputi dukungan, pelayanan, konsultasi dan kepemimpinan yang memberikan kontribusi bagi kesuksesan bisnis perusahaan sehingga pengelolaan dan pengembangan aset sumber daya manusia merupakan bagian dari langkah strategis dalam upaya mencapai visi dan misi perusahaan. Program-program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada standart kompetensi yang dibutuhkan untuk dapat bersaing dalam iklim bisnis yang kompetitif.

PT. Adira Dinamika Multi Finance merupakan lembaga pembiayaan kredit yang bergerak dalam usaha pembiayaan kredit yang bergerak dalam usaha pembiayaan kredit PT. Adira Dinamika Multi Finance memberikan pelayanan kredit kepada nasabah dengan mengharapkan laba yang diperoleh dalam bunga kredit tersebut. Persaingan yang ketat didunia pembiayaan kredit ini membuat PT. Adira Dinamika Multi Finance harus lebih siap didalam memberikan segala fasilitas kredit bagi nasabahnya. Banyak pesaing yang lebih mudah didalam memberikan kredit dan menawarkan tingkat suku bunga yang lebih rendah.

Pemberian kredit memuat unsur kepercayaan, artinya pihak pemberi kredit mempercayai pihak penerima kredit yaitu pihak penerima kredit akan dapat membayar kreditnya dengan lancar. Pada lembaga pembiayaan kredit terdapat dilema antara produktivitas kredit yang disalurkan dengan kualitas kredit. Pihak perusahaan menginginkan penyaluran kredit yang banyak dan berkualitas, tetapi dilapangan sering tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Karyawan kredit banyak yang terdesak dan tertekan didalam melakukan keputusan kredit. Setiap pemberian kredit memiliki prosedur- prosedur yang harus dipatuhi setiap petugas kredit. Tetapi karena tekanan terhadap produktivitas

membuat karyawan merasa tertekan dan tidak bebas didalam melakukan penilaian kredit.

Kredit yang disalurkan tersebut harus selalu diawasi sehingga nantinya tidak membuat masalah bagi perusahaan. Kredit yang disalurkan merupakan piutang bagi perusahaan yang memerlukan perhatian khusus. Penagihan piutang atau pelunasan pinjaman dari debitur yang tidak tertagih sesuai jadwal yang ditentukan akan berakibat buruk bagi lembaga pembiayaan kredit tersebut. Hal ini bisa disebabkan kondisi usaha debitur yang memburuk atau kondisi ekonomi mikro yang berubah sehingga mempengaruhi kondisi ekonomi debitur. Selain hal tersebut bisa juga disebabkan adanya kesalahan yang disebabkan oleh pihak perusahaan didalam menganalisa kelayakan debitur dan pengawasan kredit. Oleh sebab itu, dalam melakukan usaha pengurangan stres kerja dan meningkatkan kepuasan dalam produktivitas kerja, PT. Adira Dinamika Multi Finance telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk mengurangi tingkat job stres para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, gaji, bonus, asuransi, tunjangan hari raya, upah lembur, tempat ibadah dan lain sebagainya. Semua itu diberikan perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja didalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu kepuasan yang baik guna menghindari job stres agar meningkatkan kinerja karyawannya.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job stres dan kepuasan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Medan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah

metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan mengenai fakta-fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, yang disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan, dan menjawab perumusan masalah tentang stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab tentang seberapa besar pengaruh stres kerja dan dan kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance berjumlah 40 orang. Pengambilan data dilakukan secara sensus.

Variabel *Independent* atau variabel bebas (Variabel X) yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel stres kerja (variabel X_1) yaitu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal (Stephen P. Robbins 2006:796) dan kepuasan kerja (variabel X_2) yaitu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristik (Robbins dan Timothy (2008:110). Variabel *dependent* atau variabel terikat (Variabel Y) adalah variabel kinerja kerja adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Dessler, 1992 : 64).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari

perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

2. Landasan Teori

Landasan teori pada bab ini akan mendeskripsikan teori pendapat para ahli sebagai dasar penelitian ini. Adapun landasan teori yang akan penulis uraikan adalah hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, *stress job* (tekanan kerja), kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2.1. *Stress Job* (Tekanan Pekerjaan)

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stress.

Stres kerja menurut Ivancevich (2001: 203), stres kerja berarti suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respon.

Konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik berlebihan pada seseorang.

Sedangkan menurut Beehr dan Frans (dikutip dalam Retnaningtyas, 2005:97) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu

peroses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya.

Stress kerja muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya, merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhanya dan lingkungan.

Peneliti menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik aspek-aspek pekerjaan yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan, yang menyebabkan karyawan merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja dan situasi kerja tertentu.

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2002: 123) di definisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keputusan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti sikap karyawan yang menyukai pekerjaannya berarti puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2002:356) mengatakan kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya, persepsi adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara berbeda-beda.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai definisi konsep dari kepuasan kerja, menurut penulis kepuasan kerja adalah sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, peluang, supervisi dan rekan kerja.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai orang seorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Sulistiyani (2003:223), menjelaskan bahwa kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Hasibuan (2001:34), mengemukakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Rival (2004:309), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dapat diterjemahkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerja seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan.

2.4. Hubungan Stres Job, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh para peneliti dan akademi seperti : Brewer dan Landers (2003:37) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja setelah diuji dengan menggunakan analisis korelasional. Sedangkan Mohajeri dan Nelson (2009:02) mengemukakan bahwa " *although many factors, such as rate of pay, job security and benefits, have been correlated with the level of job satisfaction, many researchers have demonstrated that an increase in stress level is associated with a decrease in job satisfaction*" (e.g.Spector,1997; Murphy and Schoenborn, 1989; Benner,1984 dalam mohajeri dan Nelson, 2009:02), sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan tingkat stres dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja dan sebaliknya.

Adapun hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, karena membuat karyawan mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

Beberapa peneliti biasanya percaya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebuah mitos manajemen. Tetapi, sebuah tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat. Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas kecenderungs lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas (Robbins,2007:113).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.211	2.690		.450	.655	
	Stres_kerja	.240	.082	.273	2.940	.006	.788
	Kepuasan_kerja	1.047	.138	.704	7.570	.000	.788

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Persamaan regresi :

$$Y = 1,211 + 0,240 X_1 + 1,047 X_2$$

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel stres kerja sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, yang artinya dengan stres kerja yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai signifikansi t untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, yang artinya dengan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Uji ini bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh stres kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y) seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.872	2	354.436	54.864	.000 ^a
	Residual	239.028	37	6.460		
	Total	947.900	39			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Stres_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Tabel 2 menunjukkan bahwa secara serempak stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 54,864 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0.734 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu stres kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) sebesar 73,40%, yang artinya stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 26,60% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal tersebut dapat terlihat pada Tabel 3 yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,734.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.734	2.54170

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Stres_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak (uji F) menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 54,864 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,940 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai t-hitung (2,940) lebih besar dari t-tabel (1,686) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Medan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut senada dengan pendapat Robbins (2006:806) bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung.

Hasil penelitian juga menunjukkan secara simultan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 7,570 dengan lebih besar dari t-tabel sebesar 1,686. Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan *cost* yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Lopez (1982; dalam Suharto dan Cahyono, 2001 : 76), mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas

kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja. Maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,940 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai t-hitung (2,940) lebih besar dari t-tabel (1,686), sehingga disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 7,570 dengan lebih besar dari t-tabel sebesar 1,686, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.

4.2. Saran

1. Bagi perusahaan, hendaknya dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan gaji, promosi jabatan, cara kerja dengan menciptakan suasana kerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel lain seperti disiplin kerja.

Daftar Pustaka

Dessler, 1992. *Efektivitas Organisasi*. Cetakan Pertama Terjemahan: Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.

- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Singarimbun, Masri.1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta
- Sugiyono, 2008. *Statistika Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS 10*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suharto dan Budhi Cahyono. 2001. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*, Vol.1, No.1. tahun 2001.

