

# PENGARUH KEPUASAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)

**Firli Bariroh<sup>1)</sup>, Sri Hastari<sup>2)</sup>, Joes Dwiharto<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 41 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan taraf nyata 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai  $F_{hitung} = 17,199 > F_{tabel} 4,08$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Demikian pula dengan uji parsial (uji t) untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,865 > t_{tabel} 2,022$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , akan tetapi terdapat variabel Stres Kerja (X2) yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,304 < t_{tabel} 2,022$  dengan taraf signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Sedangkan besarnya hubungan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,475 atau 47,5% sedangkan sisanya 52,5% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan berkembang dengan pesat dalam bidang usahanya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang di dalamnya terdiri dari manusia (sumber daya manusia) dimana yang merupakan aset yang paling penting karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kita sering mendengar istilah kepuasan kerja dan stres kerja dimana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.

Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang begitu bagus sudah tentu akan memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya (dalam jurnal Apriyanto Darmawan dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu, 2009).

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan hasil kerjanya, karyawan akan mendapatkan imbalan yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerjanya. Kepuasan kerja sangatlah penting, sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor paling dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi tersebut.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Menurut Fredluthan dalam V.A. Yuwono (2006 : 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

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, stres, 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.

Disisi lain, sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal (Munandar, 2008 : 371). Stres kerja dapat juga berakibat positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, tetapi pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. 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. Ketidakmampuan 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik secara silmutan maupun parsial.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kepuasan Kerja

Citra atau daya tarik yang dimilikinya mampu menarik minat pengunjung untuk datang ke pasar tersebut. Kondisi ini diasumsikan sebagai penyebab turunnya tingkat kunjungan masyarakat ke pasar tradisional. Menurut Aliyah (2007: 117–118), penurunan tingkat kunjungan pada pasar tradisional ini terkait dengan pandangan masyarakat terhadap kondisi atribut pasar itu sendiri. Dengan demikian, peran dari atribut pasar sangat penting diperhatikan dalam memper-tahankan eksistensi pasar tradisional tersebut melalui peningkatan citra/daya tariknya.

Aspek-aspek yang termasuk dalam atribut pasar tradisional ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yakni berdasarkan kondisi arsitektural dan kondisi non-arsitektural (Made Anggita Wahyudi Linggasani, 2015: 059).

Menurut Kreitner dan kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya

motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi

## 2.2. Stress Kerja

Menurut Handoko (2008:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Robbins (2006:796) menyatakan stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Putra (2014:180) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Rini (2010:266) stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan, jadi karyawan akan mengalami stres karena menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan.

## 2.3. Kinerja

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material (Hadari Nawawi, 2005:34). Sedangkan menurut Wirawan (2009:70) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:155) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Menurut Robbins (2006:259), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan tertentu. T. Hani Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta keperilakuan lainnya.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian Anas Canggih Pamungkas (2015) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA" (Studi pada Universitas Negeri Yogyakarta). Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,400 ( $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ), dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,149. (2) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) -0,338 ( $p < 0,01$ ;  $p = 0,001$ ), dengan kontribusi stres kerja terhadap kinerja guru sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,095. (3) Kepuasan kerja ( $\beta$ ) 0,374 ( $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ) dan stres kerja ( $\beta$ ) -0,303 ( $p < 0,01$ ;  $p = 0,001$ ) secara bersama-sama memiliki

pengaruh terhadap kinerja guru. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,225

Menurut penelitian Ristiyahana Nurbahar (2015) dengan judul “Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebunmen” (Studi pada Universitas Negeri Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori cukup tinggi dengan persentase yang diperoleh yaitu sebesar 46,8% atau sebanyak 36 karyawan, 40,2% atau sebanyak 31 karyawan menyatakan dalam kategori tinggi, 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan dalam kategori sangat tinggi, dan 3,9% atau 3 karyawan menyatakan dalam kategori kurang tinggi. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari (1) tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 33 karyawan atau sebesar 42,8%, (2) supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 32 karyawan atau sebesar 41,5%, (3) kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 40 karyawan atau sebesar 51,9%. (4) rekan kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 47 karyawan atau sebesar 61,1% dan (5) kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 35 karyawan atau sebesar 45,5%.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Ruang lingkup

Penelitian dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan, dimana penelitian dititik beratkan pada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3.2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu 2 variabel sebagai variabel independen terdiri dari kepuasan kerja dan stress kerja dan 1 variabel sebagai variabel dependen adalah kinerja karyawan.

#### 3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan, yang berlokasi di Jalan Alun – alun Utara No. 1 Kota Pasuruan 67111.

#### 3.4. Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2008:115) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mereka yang menjadi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan dengan jumlah 41 karyawan.

Dalam penelitian ini, Teknik Sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling* dimana setiap anggota populasi mendapatkan peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Lebih khususnya, teknik sampling yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* yaitu metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Sugiyono, 2008 : 117). Menurut Sugiyono (2008:116), bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2010 : 134), untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Maka dari itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 sampel.

#### 3.5. Jenis Data

- (a) Data Primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan dengan cara melihat dokumen – dokumen dan data mengenai kepuasan kerja dan stres kerja secara keseluruhan dikumpulkan dari responden yang diambil dengan menggunakan kuesioner
- (b) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari luar perusahaan yang bersumber dari buku – buku literatur yang berhubungan dengan pemecahan masalah berikut.

### 3.6. Jenis Pengumpulan Data

- (a) Metode Dokumentasi, yang didapat dari: (1) Wawancara terhadap pihak manajemen ataupun konsumen pasar Gondangwetan; (2) Observasi; dan (3) Studi Pustaka
- (b) Metode Kuesioner (*Questioner*); “Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. (Sugiyono, 2010:199). Kuesioner ini diberikan kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang terdiri dari uji signifikansi baik secara simultan maupun parsial dan koefisien determinasi. Asumsi yang

melandasi analisis regresi berganda antara lain uji normalitas, heterokedastisitas, non-multikolinearitas, non-autokorelasi dan linearitas.

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005:110). Uji normalitas lain pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan tingkat kepercayaan 0,05. Uji K-S dilakukan dengan membuat kriteria :

- Jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) > 0,05 data berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) < 0,05 data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74817876
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.081
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

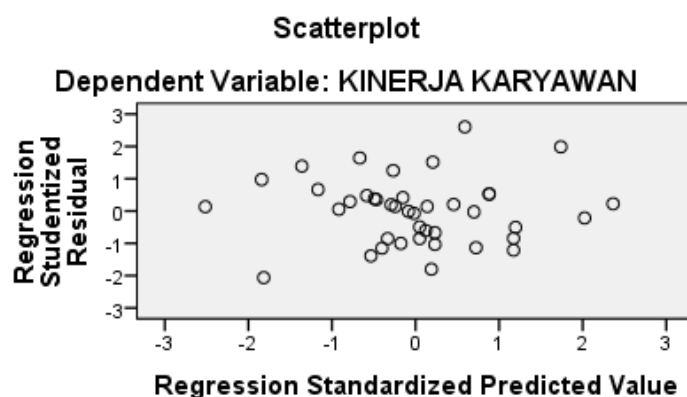
Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 20 dapat dilihat bahwa uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai Asymp.Sig (2-Tailed)  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat variabel yang tidak sama dalam model regresi yang terbentuk (Imam Ghozali, 2013:105). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada scatterplot.

Gambar 1  
Grafik Uji Heterokedastisitas



Sumber : data primer diolah, 2017

Pada gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa

tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang ada dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.145E-15	9.282		.000	1.000
	KEPUASAN KERJA	.000	.100	.000	.000	1.000
	STRES KERJA	.000	.134	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber : data primer diolah, 2017

Untuk mengetahui nilai signifikansi, pada tabel 21 peneliti menggunakan analisa Glejser seperti pada kolom Coefficients yang menunjukkan masing-masing variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja mempunyai nilai

signifikansi  $1,000 > 0,05$  yang artinya tidak terdeteksinya heterokedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013:91). Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua

ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Jika nilai VIF < 10,00 dan nilai Tolerance > dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Collinearity Tolerance	Nilai VIF	
1	Kepuasan Kerja	0,950	1,052	Tidak ada multikolinearitas
2	Stres Kerja	0,950	1,052	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 22 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yakni variabel kepuasan kerja sebesar 0,950 dan variabel stres kerja sebesar 0,950. Nilai VIF juga menunjukkan  $1,052 < 10$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

#### Uji Autokorelasi

Secara harfiah autokorelasi berarti adanya korelasi antara anggota observasi satu dengan observasi lain yang berlainan waktu (Widarjono, 2007:155). Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu

pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.447	2.820	1.476
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : data primer diolah, 2017

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,476. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 41, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,3992 dan dU sebesar 1,6031. Karena nilai DW (1,476) terletak diantara 1,3992 (dL) dan 1,6031 (dU) yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak dapat menghasilkan kesimpulan yang pasti.

### Analisa Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi ganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dari pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.419	9.282		.476	.637
	KEPUASAN KERJA	.588	.100	.707	5.865	.000
	STRES KERJA	.175	.134	.157	1.304	.200

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 24 di atas, dengan melihat nilai yang ada pada kolom unstandardized coefficient Beta, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,419 + 0,588X_1 + 0,175X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

e = Faktor error (pengganggu)

Dari persamaan regresi yang ada di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 0,588. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai pertumbuhan

sebanyak 1% maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,588 atau 58,8% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai koefisien bernilai positif yaitu sebesar 0,175. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai kepemimpinan organisasi sebesar 1%, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,175 atau 17,5% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan R<sup>2</sup> untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Pemilihan R<sup>2</sup> tersebut karena setiap tambahan satu variabel independen maka R<sup>2</sup> pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, menggunakan nilai R<sup>2</sup>



pada saat mengevaluasi. Nilai  $R^2$  dapat naik atau turun apabila jumlah variabel independen ditambahkan dalam model

(Ghozali, 2002:45). Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.475	.447	2.820

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA

Sumber : data primer diolah, 2017

Karena penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yakni kepuasan kerja dan stres kerja maka yang digunakan adalah R square yaitu sebesar 0,475 atau 47,5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 47,5% sedangkan sisanya (52,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

#### Uji Signifikansi

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis penelitian digunakan Uji statistik signifikansi secara simultan (Uji

F) dan Uji Statistik signifikansi secara parsial (Uji t).

#### Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (kepuasan kerja dan stres kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005:84). Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji t ditunjukkan melalui tabel berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,419	9,282		,476	,637
	KEPUASAN KERJA	,588	,100	,707	5,865	,000
	STRES KERJA	,175	,134	,157	1,304	,200

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah, 2017

#### Uji Hipotesis 1 (H1)

H0 :  $\beta_i < 0$  artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H1 :  $\beta_i > 0$  artinya ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Kepuasan Kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 5,865 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak H0. Hasil tersebut juga diperkuat dengan adanya nilai thitung = 5,865 > ttabel = 2,022 dan

dengan taraf signifikansi tersebut  $0,000 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini :

H1 diterima, artinya Kepuasan Kerja (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji Hipotesis 2 (H2)

H0 :  $\beta_i < 0$  artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H1 :  $\beta_i > 0$  artinya ada pengaruh secara signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Stres Kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 1,304 dengan taraf signifikansi 0,200 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H0 dan menolak H1. Hasil tersebut juga diperkuat dengan adanya

nilai thitung = 1,304 < ttabel = 2,022 dan dengan taraf signifikansi tersebut  $0,200 > 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini:

H1 ditolak, artinya Stres Kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

##### Uji Hipotesis 3 (H3)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2005:84). Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 0,05$ . Berikut adalah hasil perhitungan uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada hasil tabel dibawah ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.462	2	136.731	17.199	.000 <sup>b</sup>
	Residual	302.099	38	7.950		
	Total	575.561	40			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPUASAN KERJA						

Sumber : data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa uji simultan ini menghasilkan nilai Fhitung sebesar 17,199 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Nilai Ftabel untuk model regresi diatas adalah sebesar 4,08. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $17,199 > 4,08$ ). Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha=0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa: H1 diterima, artinya Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh

kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan. Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis terbukti berpengaruh dan signifikan.

Dari keseluruhan hasil analisis yang sudah dijelaskan diatas maka dapat dijelaskan dari masing-masing variabel sebagai berikut : Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien positif sebesar

0,588. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,865 > 2,022$ ) dengan taraf signifikansi 0,000 ( $sig > 0,05$ ). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan melalui kuisioner variabel Kepuasan Kerja dengan indikator Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu Sendiri, Pertumbuhan, dan Kemajuan menunjukkan bahwa terhadap kinerja karyawan sudah cukup baik sebagaimana dijelaskan pada tabel 9 dimana responden memberikan tanggapan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 25% sangat setuju dan 66% setuju. Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan sesuai dengan pengertian kepuasan kerja menurut Suwatno dan Priansa (2011:263) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik yang akan berdampak baik pula untuk perusahaan. Keadaan ini perlu dipertahankan mengingat kepuasan kerja merupakan aspek penting sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel Stres Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,175. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,304 < 2,022$ ) dengan taraf signifikansi 0,200 ( $sig > 0,05$ ). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja (X2) tidak

memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan melalui kuisioner variabel Stres Kerja dengan indikator Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antar Pribadi, Struktur Organisasi serta Kepemimpinan Organisasi menunjukkan bahwa terhadap kinerja karyawan tidak cukup baik sebagaimana dijelaskan pada tabel 11 dimana responden memberikan tanggapan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 1% sangat setuju dan 13% setuju. Dalam hal ini Robbins (2006:796) menyatakan stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji signifikansi simultan (uji F) menghasilkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17,199 > 4,08$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel 13 di atas menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat setuju 15% dan setuju 75%. Menurut Wirawan (2009:156) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal (bakat, pengetahuan, kemampuan, etos kerja, motivasi, pengalaman kerja), faktor lingkungan internal (iklim kerja organisasi, strategi organisasi, sistem kompensasi), faktor lingkungan eksternal perusahaan (krisis ekonomi dan budaya masyarakat). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 47,5% dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 47,5% sedangkan

sisanya (52,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Jadi, kepuasan kerja dan stres kerja akan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja. Hal tersebut dilakukan dengan cara apabila kepuasan dan tingkat stres kerja dapat terkendali akan mampu memberikan dampak positif

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- (1) Dari hasil uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji realibilitas serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta uji autokorelasi menunjukkan bahwa semua data variabel bebas terdistribusi secara normal, tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (tidak terjadinya multikolinearitas), dan tidak terjadi heterokedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi.
- (2) Hasil pengujian hipotesis H1 telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,865 > 2,022$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dengan nilai koefisien positif 0,588.
- (3) Hasil pengujian hipotesis H2 telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,304 < 2,022$  dengan taraf signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima dengan nilai koefisien positif 0,175.
- (4) Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $17,199 > 4,08$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dalam koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,475 atau 47,5% sedangkan sisanya (52,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

terhadap kinerjanya sesuai apa yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Namun, apabila kepuasan kerja tidak tercapai dan tingkat stres kerja yang dialami tinggi akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerjanya.

### 2. Saran

(1) Bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian ini diketahui terdapat satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan satu variabel yang tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu stres kerja pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan maka untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti mencari variabel-variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan.

(2) Bagi PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan

Melihat hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan tidak terjadi stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya kembali agar kepuasan kerja lebih meningkat dan mencapai efektivitas kinerja yang maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isvandiari, Any. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata)*. Jurnal

- JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015 : 9 – 14. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, STIE ASIA MALANG ALAM FADIYLAH, Malang.
- Nur, Saina. 2013. *Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 739-749. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Ranupendoyo dan Saud . 2005. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT. Indeks*. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Tarsito, Bandung.
- Sugiono. 2010. *Metode Penilaian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. CV. ALFABETA, Bandung.
- Widarjono. 2017. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Ekonosia FE UII, Yogyakarta.
- [www.posindonesia.co.id](http://www.posindonesia.co.id). Diakses tanggal 24 Mei 2017 Pukul 19:00 WIB.