



PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR PROGRESS, JAKARTA UTARA

Floren Blesstasya

blesstasyafloren@gmail.com

Ponco Priyantono, S.E., M.M.

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

ABSTRAK

Senior Research Advisor Knight Frank juga menaksir pada tahun 2022 adalah suatu momentum yang baik untuk membangkitkan kembali sektor properti secara perlahan. Perkembangan industri properti menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan akan sumber daya manusia dan pertumbuhan properti tak lepas dari peran sumber daya manusianya. Stres dapat diartikan sebagai tekanan batin, tetapi stres kerja adalah tekanan yang dihadapi karyawan saat melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari seorang pimpinan. Tanpa upaya untuk mengelola stres, prestasi kerja akan terpengaruh. Stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang serta kondisi seseorang. Objek dari penelitian ini yaitu pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian yang akan menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Subur Progress, Jakarta Utara. Hasil uji menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya hal ini berarti, ketika dikelola dengan baik stres kerja akan berpengaruh positif juga terhadap kinerja. PT. Subur Progress sudah menjadi perusahaan yang baik untuk karyawannya tetapi perlu untuk menyusun strategi komunikasi yang dapat menjelaskan pada karyawan terkait pekerjaan mereka sehingga dapat mengembangkan perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

Senior Research Advisor Knight Frank also estimates that 2022 is a good momentum to slowly revive the property sector. The development of the property industry shows an increasing need for human resources and property growth cannot be separated from the role of human resources. Stress can be interpreted as inner pressure, but work stress is the pressure faced by employees when carrying out their duties. Therefore, employees need special attention from a leader. Without efforts to manage stress, job performance will be affected. Stress is a condition where tension affects one's emotions, thought processes and one's condition. The object of this study is the effect of job stress and job satisfaction on employee performance, then the subjects in this study are all employees who work at PT. Subur Progress, North Jakarta. The test results show that job stress has a positive effect on performance, meaning this means that, when managed properly, job stress will also have a positive effect on performance. PT. Subur Progress has become a good company for its employees but it is necessary to develop a communication strategy that can explain to employees about their work so that they can develop the company.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Performance.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sektor properti industri di wilayah Jakarta dan sekitarnya diprediksi akan meningkat. Potensi sektor properti industri terus tumbuh, terlihat dari geliat developer yang mempersiapkan pembukaan tanah baru. Menurut Petriella dalam artikel Ekonomi Bisnis, Senior Research Advisor Knight Frank juga menaksir pada tahun 2022 adalah suatu momentum yang baik untuk membangkitkan kembali sektor properti secara perlahan. Bagi yang menjalankan sektor properti juga yakin bahwa akan adanya pertumbuhan pada sektor properti. Menurut Petriella dalam artikel Ekonomi Bisnis penjualan rumah tapak yang merupakan tren dari tahun 2020 yang mana ketertarikan pasar pada rumah tapak masih terbilang tinggi. Rata-rata kumulatif tingkat penjualan mencapai 89%, yang mana pada tahun 2020 berada pada level 72%.. Hal ini dibuktikan oleh para developer yang membuat produk baru dan konsisten memperoleh reaksi positif dari pasar, respon positif ini karena adanya permintaan yang cukup banyak dari pengguna akhir dan faktor yang menjadi pertimbangannya adalah dimana salah satunya adalah harga yang terjangkau, keterjangkauan biayanya membuat sektor ini tetap memiliki prestasi yang baik.

Perkembangan industri properti menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan akan sumber daya manusia dan pertumbuhan properti tak lepas dari pengolahan sumber daya manusianya, menurut Straub dan Attner dalam Utama, (2020) manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia dapat menyumbangkan bakat, pengetahuan, keahliannya, serta pengalaman dalam meraih tujuan yang sesuai dengan organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Wiryana, dkk, (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang karyawan ketika melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Performa kerja yang baik merupakan kinerja yang maksimal yaitu dengan melaksanakan prosedur yang sesuai standar perusahaan (Dewi & Wibawa, 2016). Stres kerja merupakan satu dari sekian pengaruh penting dalam sebuah organisasi yang merepresentasikan akibat dari adanya desakan dari berbagai masalah yang dihadapi oleh setiap individu (Suryani et al., 2019). Kaliski dalam Dharmayasa & Adnyani, (2020) menyatakan kepuasan kerja berarti kebahagiaan dan keaktifan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan hal tersebut adalah kunci karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan, promosi, serta mendapatkan pengakuan sehingga karyawan mendapatkan pemenuhan dalam perasaan. Tujuan dan prestasi bergantung pada rasa puas karyawan, yang kemudian akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan, tumbuhnya, serta meningkatnya produktivitas dan juga semakin naiknya kualitas kerja organisasi.

Karyawan perusahaan PT. Subur Progress yang bergerak di bidang properti ini merasakan peristiwa atau fenomena dalam pengelolaan sumber daya manusia yang didalamnya ada stres kerja berikut adalah fenomena tentang stres kerja, berdasarkan penelitian penelitian di perusahaan PT. Subur Progress menunjukkan mereka merasakan stres, hal tersebut didukung dengan pernyataan para karyawan PT. Subur Progress yang menjelaskan mereka stres ketika mendapatkan pekerjaan banyak dengan deadline waktu yang sedikit, kurangnya dukungan dari atasan, mendapatkan gaji yang kecil sedangkan pekerjaan yang mereka dapat sangat banyak dan ditekan oleh atasan terus menerus. Selain stres kerja fenomena yang lain terjadi di perusahaan PT. Subur Progress, melalui pra kuesioner mengenai kepuasan kerja, 7 dari 10 orang mengatakan tidak puas atas kepuasan kerjanya, permasalahan dari hal tersebut didukung dengan pernyataan dari pihak karyawan setiap divisi yang menjelaskan penyebab banyaknya karyawan yang mengeluh karena tidak adanya jenjang karir, tidak puas pada kompensasi yang didapat, beban kerja yang wajib untuk diselesaikan sesegera mungkin dan deadline waktu sedikit, tidak adanya reward dari atasan, serta stres yang dirasakan karyawan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Progress.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Progress



Hipotesis Penelitian

- H1 : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress
 H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian data yaitu PT. Subur Progress.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Subur Progress (tidak termasuk direktur).

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Subur Progress

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban 57 responden yang dikumpulkan melalui google form yang disebarakan melalui tautan kepada responden dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, teknik dokumentasi, dan teknik kuesioner.

7. Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS 20. Pengujian yang dilakukan adalah uji analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja	0.697	0.2201	Valid
Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	0.650	0.2201	Valid
Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.	0.613	0.2201	Valid
Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	0.525	0.2201	Valid
Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya	0.706	0.2201	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya merasa senang dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas yang saya jalani	0.641	0.2201	Valid
Saya merasa puas dengan keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan	0.711	0.2201	Valid
Saya merasa tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0.732	0.2201	Valid
Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	0.683	0.2201	Valid
Saya merasa memperoleh peningkatan karir dalam pekerjaan saya	0.636	0.2201	Valid

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Saya merasa selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan	0.678	0.2201	Valid
Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0.622	0.2201	Valid
Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0.765	0.2201	Valid
Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan atasan	0.581	0.2201	Valid
Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	0.468	0.2201	Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.625	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.710	Reliabel
Kinerja (Y)	0.612	Reliabel

Dari uji validitas dapat dilihat bahwa r hitung $>$ r tabel yang berarti bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua hasil Cronbach's Alpha $>$ 0.60, yang berarti jawaban dari responden dikatakan reliabel/stabil.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Analisis Variabel

Tabel 5 Hasil Analisis Variabel Stres Kerja

Indikator	Butir Pertanyaan	Mean
Tuntutan tugas	Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja	3,25
Tuntutan peran	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	3,67
Tuntutan antar pribadi	Saya merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.	3,18
Struktur Organisasi	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	2,77
Kepemimpinan organisasi	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya	3,53
Rata - rata Variabel Stres Kerja		3,28

Berdasarkan Tabel 5, skor rata-rata dari 57 responden memberi nilai pada pernyataan indikator stres kerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.28. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden memilih netral mengarah ke setuju yang artinya responden merasa netral terhadap stres kerja yang dialami.

Tabel 6 Hasil Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Butir Pertanyaan	Mean
Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa senang dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas yang saya jalani	3,60
Pengawasan kerja	Saya merasa puas dengan keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan	3,33
Rekan kerja	Saya merasa tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	3,47
Upah	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	3,11
Kesempatan untuk berkembang	Saya merasa memperoleh peningkatan karir dalam pekerjaan saya	3,14
Rata - rata Variabel Kepuasan Kerja		3,33

Pada Tabel 6, skor rata-rata dari 57 responden memberi nilai pada indikator kepuasan kerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.33. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden memilih netral mengarah ke setuju yang artinya responden merasa netral terhadap kepuasan kerja yang ada..

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 7 Hasil Analisis Variabel Kinerja

Indikator	Butir Pertanyaan	Mean
Kualitas	Saya merasa selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan	3,32
Kuantitas	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	3,46
Ketepatan waktu	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	3,56
Efektivitas	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan atasan	3,37
Kemandirian	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	3,70
Rata - rata Variabel Kinerja		3,48

Pada Tabel 7, skor rata-rata dari 57 responden memberi nilai pada pernyataan indikator kinerja menunjukkan skor rata-rata sebesar 3.48. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden merasa setuju terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Jenis	Kriteria	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	> 0.05	0.360	Berdistribusi Normal
Uji Multikolinearitas Stres Kerja (X1)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	<i>Tolerance</i> > 0.1 VIF < 10	0.347 dan VIF 2.882	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Multikolinearitas Kepuasan Kerja (X2)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	<i>Tolerance</i> > 0.1 VIF < 10	0.347 dan VIF 2.882	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas Stres Kerja (X1)	<i>Glejser</i>	$\text{Sig} > 0.05$	0.282	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja (X2)	<i>Glejser</i>	$\text{Sig} > 0.05$	0.370	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dalam Tabel 8, hasil dari pengujian normalitas yang dilakukan dengan one-sample kolomogrov-smirnov test sebagai dasar pengambilan keputusan menunjukkan hasil Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0.360 bernilai lebih dari nilai kriteria signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Untuk variabel independen Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sama- sama memiliki nilai tolerance senilai 0.347 dan nilai VIF senilai 2.882. Hasil ini menyatakan bahwa variabel independen memenuhi kriteria penelitian yaitu tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan pengujian Glejser menunjukkan variabel independen Stres Kerja (X1) memiliki nilai 0.282 dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai 0.370. Hasil ini menyatakan bahwa keseluruhan variabel telah sesuai dengan kriteria dalam penelitian yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.493	1.201	
1 Total.x1	.536	.120	.534
Total.x2	.308	.101	.365

Dari hasil pada Tabel 9, permodelan regresi yang dapat dibentuk adalah

$$Y = 3,493 + 0,536 \beta_1 + 0,308 \beta_2$$

Dengan permodelan regresi yang telah dituliskan, maka dapat dijabarkan bahwa:

- a. Didapatkan konstanta (β) senilai 3.493, ditunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Kepuasan KERJA (X2) dinilai konstan, sehingga kinerja sebesar 3.493.
- b. Nilai koefisien Stres Kerja (X1) sebesar 0.536, dinyatakan pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja adalah positif. Didasari dari koefisien regresi dapat dikatakan jika Stres Kerja mendapat peningkatan atau penurunan senilai 1 sehingga kinerja dinilai akan terjadi kenaikan dan penurunan senilai 0.468.
- c. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.308, dinyatakan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah positif. Didasari dari koefisien regresi dapat dikatakan jika Kepuasan Kerja mendapat peningkatan atau penurunan sebesar 1, sehingga kinerja dinilai mendapat kenaikan dan penurunan senilai 0.308.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5. Uji Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Kriteria	Signifikan	Keterangan
Uji T Stres Kerja(X1)	Sig. F < 0.05	0.000	Tolak H0
Uji T Kepuasan Kerja (X2)	Sig. F < 0.05	0.003	Tolak H0
Uji F	Sig. F < 0.05	0.000	Tolak H0
Koefisien Determinasi (R ²)	1	-	0.856 atau 85.6%

Dalam hasil data yang telah diolah dengan SPSS pada Tabel 10, maka dapat diinterpretasikan:

- a. Uji Parsial (Uji t)
Didasari dari hasil pengujian parsial dalam Tabel 10 dijelaskan: Stres Kerja (X1) dengan signifikan bernilai 0.000 lebih kecil daripada nilai dari kriteria. Sehingga dikatakan bahwa H0 ditolak, sedangkan Ha1 dapat diterima yang berarti Stres Kerja memiliki pengaruh positif dengan Kinerja karyawan PT. Subur Progress. Kepuasan Kerja (X2) dengan signifikan bernilai 0.003 lebih kecil daripada nilai kriteria. Sehingga dikatakan bahwa H0 ditolak sedangkan Ha2 dapat diterima yang berarti Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif pada Kinerja karyawan PT. Subur Progress.
- b. Uji Simultan (Uji f)
Pengujian F guna diketahuinya secara bersamaan variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen. Hipotesis tersebut dikatakan terbukti berpengaruh apabila signifikan bernilai lebih dari alpha (0.05). Dalam Tabel 10, didapat dari pengujian F ditunjukkan signifikan bernilai jauh lebih kecil dari kriteria yaitu 0.000. maka artinya Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Subur Progress.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Pengujian determinasi ini ditujukan untuk diketahuinya berapa pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 10 diketahui nilai Adjusted R Square pada penelitian ini senilai 0.856 atau 85.6%. Nilai ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Subur Progress mendapat pengaruh dari Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 85.6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 14.4% Kinerja karyawan PT. Subur Progress mendapat pengaruh dari variabel lain.

B. Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress

Pengujian pada hipotesis pertama yaitu Stres mendapat pengaruh positif pada Kinerja Karyawan PT. Subur Progress ditunjukkan variabel stres kerja memperoleh signifikan pada uji t sebesar 0.000 dengan nilai signifikan tersebut tidak lebih besar jika dibandingkan dengan nilai kriteria ($\alpha = 0.05$), maka hipotesis pertama diterima. Dengan hal tersebut, dikatakan pada penelitian ini variabel Stres kerja (X1) memiliki pengaruh positif dengan Kinerja Karyawan PT. Subur Progress.

Penelitian ini relevan dengan penelitian oleh Hariana, (2021) menjelaskan adanya pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa hal ini berarti karyawan dengan beban kerja yang tinggi juga ditekan ketika bekerja maka stres kerja akan menambah dan dapat mempengaruhi kinerja.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Vanchapo dalam Fardah & Ayuningtias, (2020) mengatakan stres kerja adalah kondisi emosional yang timbul karena perbedaan beban kerja dan keahlian individu dalam menghadapi stres. maka menurut hasil observasi di lapangan menjelaskan stres kerja dirasakan oleh karyawan PT. Subur Progress memang benar adanya, seperti stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan adanya perlakuan atasan dalam menekan karyawannya dalam melakukan pekerjaan serta mengawasi karyawannya dalam melakukan pekerjaan, penekanan dan pengawasan dalam bekerja yang dilakukan pimpinan, setelah itu mereka sering diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan mereka alasan mereka adalah untuk memaksimalkan sumber daya manusia. Ini membuat stres kerja timbul, namun dampak stres yang diberikan oleh karyawan terhadap kinerja bukanlah menghasilkan dampak yang negatif melainkan dampak yang positif seperti karyawan menjadi lebih fokus dalam pekerjaannya, dan mereka mampu lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka dapatkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress

Hasil pengujian pada hipotesis kedua yaitu Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif kepada Kinerja Karyawan PT. Subur Progress ditunjukkan variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikan pada uji T senilai 0.003 sehingga nilai signifikan tersebut tidak lebih besar jika dibandingkan dengan nilai kriteria ($\alpha = 0.05$), maka hipotesis kedua diterima. Dengan itu, dapat dikatakan pada penelitian dengan variabel Kepuasan Kerja (X_2) memberi pengaruh positif pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Subur Progress.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Hariana, (2021) menjelaskan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang berarti semakin puas yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja pun akan semakin meningkat. Kepuasan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lantara & Nusran dalam Fardah & Ayuningtias (2020) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat muncul karena adanya penilaian situasi kerja dan aspeknya, sehingga seseorang dapat merasa puas pada suatu aspek dan merasa tidak puas dengan aspek lainnya. Maka berdasarkan hasil observasi yang ada di lapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Subur Progress memang benar adanya, kepuasan kerja yang dialami karyawan PT. Subur Progress seperti mereka puas dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas yang mereka jalani serta puas bekerjasama dengan rekan kerja mereka, setelah itu ada dari mereka yang merasa netral dan juga ada yang merasa tidak puas pada gaji yang mereka dapatkan, mereka berpendapat bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan standart yang berlaku. Maka dengan itu apabila karyawan merasa puas dengan yang dikerjakan, maka semangatnya untuk bekerja akan tinggi dan berdampak langsung pada kinerja mereka. Hal itu juga berlaku jika karyawan merasa senang maka kinerja pun akan membaik, namun sebaliknya jika karyawan merasa kurang senang maka kinerja mereka juga akan buruk.

KE Simpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Subur Progress
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Subur Progress

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka adapun pertimbangan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan menyusun strategi komunikasi yang dapat menjelaskan pada karyawan terkait pekerjaan mereka sehingga dapat mengembangkan perusahaan tersebut. Perusahaan juga perlu menetapkan tujuan, evaluasi serta umpan balik pada karyawan agar tahu cara menuntaskan pekerjaan mereka. Serta PT. Subur Progress juga diharapkan melakukan riset terhadap upah yang akan didapatkan karyawan, dengan melakukan riset maka akan terhindarlah dari masalah kesenjangan gaji.
2. Diharapkan penelitian ini berguna sebagai acuan peneliti selanjutnya dalam meneliti stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan PT. Subur Progress namun dalam jangkauan yang lebih luas agar dapat menampilkan hasil yang lebih lengkap dan jelas.
3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya agar penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas dan dapat melihat apakah terdapat perbedaan hasil yang telah diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PERSETUJUAN RESUME KARYA AKHIR MAHASISWA

Telah terima dari

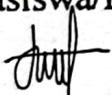
Nama Mahasiswa / I : Floren Blesstasya

NIM : 26199135

Tanggal Sidang : selasa 16 september 2022

Judul Karya Akhir : Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
PT.SUBUR PROGRESS, Jakarta Utara

Jakarta, 20 / 09 20 22

Mahasiswa/I

(...Floren Blesstasya.....)

Pembimbing


(...Ponce Priyanto...SE MM)

©

Hak cipta milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.