

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Perusahaan PT PLN COGINDO DAYA  
BERSAMA UBP BARRU )**

**MUTTIARA**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2024**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Perusahaan PT PLN COGINDO DAYA BERSAMA UBP BARRU )**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**MUTTIARA**

**A021201117**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Perusahaan PT PLN COGINDO DAYA BERSAMA UBP BARRU )

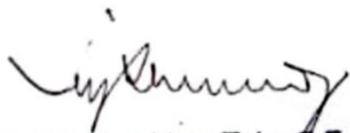
disusun dan diajukan oleh

**MUTTIARA**  
**A021201117**

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji

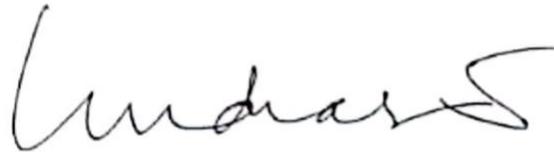
Makassar, 09 September 2024

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si  
NIP. 19600403 196809 1 001

Pembimbing Pendamping



Dr. Hendragunawan S Thayf, S.E., M.Si., M.Phil |  
NIP. 19740731 200012 1 001

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil,  
NIP. 19770510 200604 1 003

# SKRIPSI

## PENGARUH STES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

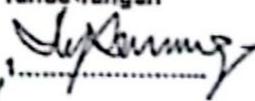
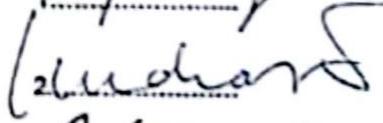
(Studi Kasus pada Perusahaan PT PLN CogIndo Daya Bersama  
UBP Barru)

disusun dan diajukan oleh

**MUTTIARA**  
**A021201117**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada 11 September 2024 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Mengetahui,  
Panitia Penguji

No	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si	Ketua	1..... 
2	Dr. Hendragunawan S.Thafy, S.E., M.Si., M.Phil	Sekretaris	2..... 
3	Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E., M.Si	Anggota	3..... 
4	Dr. Hj Nurjannah Hamid S.E., M.Agr	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



  
**Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.**  
NIP. 19770510 200604 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muttiara

NIM : A021201117

Departemen / Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul

### **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Perusahaan PT PLN COGINDO DAYA BERSAMA UBP BARRU )**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan , saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 9 September 2024

Yang membuat Pernyataan

 Muttiara

# PRAKATA

*Assalamualikum warahmatullahi wabarakatuh*

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Perusahaan PT PLN COGINDO DAYA BERSAMA UBP BARRU )”** hingga selesai dengan waktu yang sudah ditakdirkan.

Skripsi ini merupakan hasil dari perjalanan dan dedikasi penulis dalam mengeksplorasi dan menggali pemahaman lebih dalam terhadap suatu masalah. Selesaiannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis ingin menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi selama proses penulisan ini. Pada kesempatan ini, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orangtuaku, bapak dan mamaku. Terima kasih atas segala doa dan dukungan yang tak pernah henti. Memberikan cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang setiap langkah untuk menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih telah berjuang untuk anakmu ini membesarkan dan mendidiknya sampai mendapatkan gelar sarjana S1 ini. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga kalian berdua sampai melihat anakmu berhasil dan sukses.
2. Kakak dan Adikku yang senantiasa memberikan warna dalam hidup, semoga kelak gelar sarjana ini menghantarkan kepada proses beramal menghantarkan kalian ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., CWM. dan Ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekertaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si selaku pembimbing utama dan Bapak Dr. Hendragunawan S Thayf, S.E., M.Si., M.Phil selaku pembimbing kedua yang telah membimbing penulis dengan memberikan saran, kritik, bantuan dan arahan, selama menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis.

6. Ibu Prof. Dr. Hj. Nuraini Kadir, S.E.,M.Si. selaku dosen penguji I dan Ibu Dr. Hj.Nurjannah Hamid, S.E.,M.Si. selaku dosen penguji dua dalam seminar proposal dan seminar hasil atas berbagai saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian.
7. Bapak Dr.Muhammad Toaha,S.E.,MBA. Selaku dosen pembimbing akademik serta seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
8. Staf/pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas bantuan dan keramahannya dalam menyediakan pelayanan yang memenuhi segala kebutuhan penulis selama masa perkuliahaan hingga penulisan tugas akhir ini.
9. Seluruh keluarga besar yang sangat penulis hargai terima kasih atas kontribusi dan dukungan luar biasa yang telah diberikan sepanjang perjalanan perkuliahaan hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih atas semangat, doa, dan kehadiran sebagai pilar pendukung yang tak ternilai.
10. Teman-teman IMMAJ terima kasih atas kerja sama dan kebersamaannya selama masa kepengurusan.
11. Sahabat KKN Kebangsaan XI Unhas Hikmah, Sude, Elsa, Andin,Febe, Ikmal, Fadil, Fahmi, Zidan,Akram, Riswan yang telah menjadi salah satu sumber kebahagiaan penulis, yang senantiasa memberikan semangat serta doa untuk penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin hingga penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada sahabat penulis Wilda dan Iqra yang selalu kebersamai selama ini dan telah banyak membantu, memberikan semangat serta doa untuk penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin hingga penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada sahabat seperjuangan dibangku perkuliahan Andin, Feni, Ila, Adira, Rofifah, Kiki, Windi, Fitri. Terima kasih atas kebersamaan dan dukungannya selama ini yang selalu memberikan warna tersendiri selama penulis menempuh Pendidikan di Universitas Hasanuddin.
14. Teman – teman Ab2olut terima kasih atas dukungan dan kerjasamanya yang tiada henti selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
15. Kakak- kakak Pramuka UKM PRAMUKA UNHAS terima kasih atas dukungan dan kerjasamanya yang tiada henti selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
16. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulisan skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
17. Dan yang terakhir, Untuk diri sendiri ini Muttiara. Terima kasih sudah bertahan, keluar dari zona nyaman, dan berjuang sampai saat ini atas banyaknya harapan dan impian yang harus diwujudkan. Terima kasih untuk selalu percaya bahwa segala niat baik dan harapan baik akan diberikan kemudahan. Selamat bergelar sarjana, SE.

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Perusahaan PT PLN COGINDO DAYA BERSAMA UBP BARRU )**

Muttiara

Idrus Taba

Hendragunawan

Penelitian ini fokus pada pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT PLN Cogindo Daya Bersama UBP Barru. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel 130 Responden, Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Data ini dianalisis menggunakan software IBM SPSS Version 25.0. Hasil penelitian menunjukkan Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai**

# **ABSTRACT**

## **THE EFFECT OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**(Case Study of the Company PT PLN COGINDO DAYA BERSAMA UBP BARRU)**

Muttiara

Idrus Taba

Hendragunawan

This study focuses on the effect of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance at PT PLN Cogindo Daya Bersama UBP Barru Company. The method used is descriptive quantitative with a sample of 130 Respondents, The data analysis technique used is multiple linear regression with classical assumption tests and hypothesis testing. This data was analyzed using IBM SPSS Version 25.0 software. The results showed that the first hypothesis (H1) states that Job Stress has a positive and significant effect on Employee Performance. The second hypothesis (H2) states that Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Employee performance shows significant results and a positive sign.

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

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
PRAKATA.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Kegunaan Penelitian .....	4
1.5 Sistematika.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep .....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.3 Stres Kerja .....	13
2.1.4 Strategi Manajemen Stres.....	15
2.1.5 Kepuasan Kerja .....	17
2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja .....	21
2.2 Tinjauan Empirik.....	22
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	24
3.3.1 Kerangka Konseptual/Pemikiran .....	24
3.3.2 Pengembangan Hipotesis.....	25
BAB VI METODE PENELITIAN.....	26
4.1 Jenis dan Rancangan Penelitian .....	26
4.2 Tempat dan Waktu .....	26
4.3 Populasi dan Sampel .....	26

4.3.1 Populasi .....	26
4.3.2 Sampel.....	26
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	27
4.4.1 Jenis Data .....	27
4.4.2 Sumber Data.....	27
4.5 Teknik Sampling.....	28
4.5.1 Probability Sampling.....	28
4.5.2 Nonprobability Sampling .....	29
4.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
4.6.1 Kuesioner.....	30
4.6.2 Wawancara.....	30
4.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	31
4.7.1 Variabel Penelitian.....	31
4.7.2 Definisi Operasional .....	32
4.8 Instrumen Penelitian .....	33
4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
4.10 Teknik Analisis Data.....	36
4.10.1 Analisis Linear Berganda .....	36
4.10.2.Uji Kualitas Data .....	37
4.10.3.Uji Asumsi Klasik .....	38
4.10.4 Uji Hipotesis.....	39
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
5.1 Gambaran umum Perusahaan.....	40
5.1.1 Sejarah PT PLN Cogindo Daya Bersama.....	40
5.1.2 Visi Misi PT PLN.Cogindo Daya Bersama .....	40
5.1.3 Struktur PT PLN Cogindo Daya Bersama.....	41
5.2 Deskripsi Data .....	42
5.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	42
5.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	43
5.3 Uji Kualitas Data.....	49
5.3.1 Uji Validitas .....	49
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	51
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	52

5.4.1 Uji Normalitas .....	52
5.4.2 Uji Multikolineeritas.....	54
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55
5.5.4 Uji Autokorelasi.....	56
5.5 Uji Hipotesis.....	57
5.5.1 Uji Alternatif Parsial (Uji T) .....	57
5.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) .....	58
5.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
5.6 Pembahasan Penelitian .....	59
5.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	59
5.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	60
5.6.3 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	60
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
6.1 Kesimpulan Penelitian.....	61
6.2 Implikasi Penelitian.....	61
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasioanal .....	32
Tabel 5.1 Karakteristik Responden .....	43
Tabel 5.2 Range Skor Variabel .....	44
Tabel 5.2.1 Respon Responden terhadap variabel Stres Kerja .....	45
Tabel 5.2.2 Respon Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja .....	46
Tabel 5.3.1.1 Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	48
Tabel 5.3.1.2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	48
Tabel 5.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 5.3.2 Hasil Uji Relibialitas .....	49
Tabel 5.4.1.1 Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 5.4.1.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik) .....	51
Tabel 5.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel 5.4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	53
Tabel 5.4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	53
Tabel 5.5.1 Hasil Uji T.....	55
Tabel 5.5.2 Hasil Uji F.....	56
Tabel 5.5.3 Hasil Uji Kofisien Determinasi .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata .....	67
Lampiran 2 Kuisoner Penelitian .....	68
Lampiran 3 Surat Keterangan telah melakukan Penelitian .....	71
Lampiran 4 Respon Responden .....	72
Lampiran 5 Hasil Uji Data .....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset yang sangat besar pengaruhnya terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi, namun untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi dibutuhkan tenaga kerja yang produktif serta mempunyai keahlian dan pendidikan yang menunjang apalagi saat ini kita dihadapkan era globalisasi.

Robbins (2008: 383) mengemukakan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkat stres rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi mereka. Namun demikian, tingkat stres kerja yang tinggi atau bahkan menengah dan terus-menerus dirasakan dalam periode yang lama pada akhirnya akan merugikan, kinerja akan merosot dan dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum.

Meskipun stress tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan. Stres telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian besar definisi mengatakan bahwa stres disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut dapat berupa fisik dan fisiologis dan bahwa individu merespon terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Moorhead dan Griffin (2013:175) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Stres sebagai suatu ketidak seimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat

dipastikan, Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan.

Menurut Waluyo (2013:94) salah satu konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami yaitu kinerja karyawan terganggu, Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang. Penelitian Jafar (2018), menunjukkan variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka atas pekerjaan untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kinerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Menurut Kasmir (2016:189) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kemampuan dan keahlian, kompensasi, budaya organisasi, kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin serta kepemimpinan. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus bisa memperhatikan stres kerja tersebut, tidak dapat dihindari lagi bahwa stres yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagi organisasi tersebut. Konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, tenaga kerja kurang disiplin dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi. Selain stres kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, karyawan yang lebih

puas menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya.

PT PLN COGINDO DAYA BERSAMA UBP BARRU merupakan perusahaan yang bergerak dibidang sumber daya Listrik. Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian standar perusahaan maka pimpinan pada setiap bagian di PT PLN Cogindo Daya Bersama UBP Barru, harus selalu berusaha dan mampu menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar mau berusaha untuk lebih giat dalam mencapai hasil yang optimal, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap anggota karyawannya serta tidak memberikan beban kerja di luar dari pekerjaan karyawan tersebut agar karyawan tidak mengalami stres, karena jika karyawan tersebut sudah mengalami stres maka kinerja yang dihasilkan nya pun akan menurun dan berakibat pada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah dkemukakan di atas, maka skripsi ini di beri judul :”Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cogindo Daya Bersama UBP Barru.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di kemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cogindo Daya Bersama UBP Barru?
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cogindo Daya Bersama UBP Barru?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan Penelitian dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres terhadap kinerja karyawan PT PLN Cogindo Daya Bersama UBP Barru.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Cogindo Daya Bersama UBP Barru.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian sangat diharapkan manfaatnya bagi semua pihak yang membacanya ataupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja serta memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
3. Bagi akademisi, diharapkan dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti masalah ini lebih lanjut.

## 1.5 Sistematika

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang dibahas dalam penulisan ini, maka penulisannya dibagi dalam lima (5) bab yang komposisinya sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang di dalamnya mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini terdiri dari landasan teori yang bersangkutan dan konsep, kerangka, serta hipotesis

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yang terdiri dari lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan

sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, uji validitas dan realibilitas, dan metode analisis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis data yang diperoleh dari penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran, serta keterbatasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep**

Tinjauan Teoritis merujuk pada suatu kerangka konseptual yang digunakan untuk mendukung dan memandu penelitian atau analisis suatu topik. Bagian ini akan membantu untuk menguraikan teori, konsep, atau model yang relevan memahami atau menjelaskan fenomena yang akan diteliti.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan unggul diakui menjadi faktor penting bagi organisasi tersebut dapat dilihat dari kinerja masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Kemampuan dilihat dari oleh perusahaan pada saat proses seleksi pemilihan karyawan sehingga dapat menilai dasar yang dimiliki SDM itu untuk berkerja.

Menurut Zainal, dkk (2009: 1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan.

##### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2009: 21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan.

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerjasama sampai masa pensiun karyawan tersebut.

j. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang

baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pensiun dan sebab sebab lain-lainnya.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi tentu membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerjanya sebagai faktor penggerak organisasi. Oleh karena itu karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Torang (2013:74) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan yang berlaku dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut.

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Irham (2013:2) mengemukakan bahwa Kinerja atau performance merupakan hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang di hasilkan selama satu priode waktu, gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan stretegis suatu organisasi. Dari beberapa para ahli tersebut memberikan pengertian secara sederhana bahwa kinerja adalah hasil yang di peroleh seseorang dalam melaksakan tugas-tugas pekerjaanya baik secara kualitatif maupun kuantitatif secara maksimal yang di berikan oleh perusahaan ataupun organisasi.

### 2.1.2.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009: 6-7) yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja: lingkungan eksternal, lingkungan internal karyawan, lingkungan organisasi dan perilaku karyawan seperti: stres kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, sikap kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Jackson dalam Umam (2010:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, menurut Mangkunegara dalam Umam (2010: 189) yaitu:

a. Faktor kemampuan

secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) oleh karan itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghdapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerjanya.

c. Sikap mental

merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potesnsi kerja secara maksimal.

Menurut Gisbon (2010: 190) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 3 yaitu:

- a. Faktor individu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

- b. Faktor psikologi, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan sistem penghargaan (reward system).

### **2.1.2.2 Penilaian Kinerja**

Pada dasarnya Umam (2010:190) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penelitian tersebut kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Sedangkan menurut Russel dalam Umam (2010:190-191) penilaian kinerja merupakan kontribusi individu (karyawan) pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Cascio dalam Umam (2010:191) mendefinisikan penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Dan menurut Wahyudi dalam Umam (2010:191) penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja (jabatan) seseorang karyawan termasuk potensi pengembangannya.

### **2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi ataupun perusahaan. Dan secara teoritis, tujuan penilaian dikategorikan sebagai sesuatu yang bersifat evaluation dan development. Menurut Alwi dalam Umam (2010:191). Sesuatu yang bersifat evaluasi adalah :

- a. Hasil penilaian di gunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian di gunakan sebagai staffing decision  
Hasil penilaian digunakan dasar mengevaluasi sistem seleksi, adapun sesuatu yang bersifat development adalah Prestasi real yang di capai individu
- c. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja

- d. Prestasi-prestasi yang di kembangkan

#### **2.1.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan perusahaan, secara terperinci penilaian kinerja menurut Umam (2010:191) adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pencatatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian karyawan
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

#### **2.1.2.5 Indikator Kinerja**

Wibowo (2016: 86-88) mengemukakan bahwa indikator kinerja antara lain yaitu : tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

- a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

- b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

- c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan untuk seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alat atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manaje memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan, menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

### **2.1.3 Stres Kerja**

Seorang pemimpin harus mengetahui dan mampu memahami kondisi dari para tenaga kerja atau karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tau dan paham cara memuaskan tenaga kerja atau karyawan tersebut dan harus tau mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan. Mendapatkan beban dari pekerjaan yang di hadapi, dengan pengetahuan tersebut pemimpin dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar tenaga kerja berprestasi dalam suatu organisasi.

Suwatno (2014:255) mengemukakan bahwa stres merupakan respon adaptif, di tengah oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Sedangkan menurut Richard (2010:309) stres adalah respon psikologis dari seseorang individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya kontrol diri ketika hasil yang penting di pertaruhkan.

Menurut Mangkunegara (2009:179), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Griffin (2010:175), stres adalah sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

#### **2.1.3.1 Jenis-jenis Stres Kerja**

Stres kerja muncul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya, stres kerja perlu sedini mungkin di atasi oleh pemimpin agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Menurut Quick dalam Umam (2010: 205), mengkategorikan stres menjadi dua bagian yaitu : eustres dan distres. Eustres adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat

performance yang tinggi. Distres adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

### **2.1.3.2 Dampak Stres Kerja**

Pada umumnya, stres kerja lebih banyak merugikan diri tenaga kerja maupun organisasi ataupun perusahaan. Pada diri tenaga kerja, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan sebagainya. Rice dalam Umam (2010: 214), konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dapat meluas pada aktivitas lain di luar pekerjaan. Misalnya, tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu konsentrasi dan sebagainya. Arnold dalam Umam (2010:214), mengemukakan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami yaitu: terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

### **2.1.3.3 Penyebab Stres Kerja**

Kinerja tenaga kerja yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Pada umumnya seseorang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai penyebab stres. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan tergantung bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut.

Penyebab stres menurut Ricahard (2010: 310), adalah :

- a. Tuntutan Pekerjaan yang berlebihan
- b. Tuntutan interpersonal
- c. Konflik peran yaitu konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Sedangkan menurut Griffin (2010 : 179 ),yaitu :

- a. Tuntutan tugas

- b. Tuntutan fisik
- c. Tuntutan antar personal
- d. Kelelahan
- e. Perubahan kehidupan atau trauma kehidupan

Pada dasarnya segala macam bentuk stres disebabkan oleh kekurangan perhatian manusia akan keterbatasan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan dapat menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe stres.

#### **2.1.4 Strategi Manajemen Stres**

Kerja Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adatif dan efektif. Stres dapat timbul pada beberapa tingkat, berawal dari ketidakmampuan bekerja dengan baik dalam peranan tertentu karena kesalahpahaman atasan atau bawahan. Bahkan dari sebab tidak adanya keterampilan (khususnya keterampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukainya seseorang yang harus bekerja secara dekat, Margiati dalam Umam (2010: 217). Suprihanto dalam Umam (2010:217), mengemukakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya adalah pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi atau ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi ataupun perusahaan, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut merupakan hal yang diinginkan untuk itu, diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres. Ada dua pendekatan yaitu : pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

##### **a. Pendekatan Individu**

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya Strategi yang bersifat individu yang cukup efektif, yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

#### b. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya di kendalikan oleh manajemen sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Jelas bahwa meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, stres perlu selalu diwaspadai agar jelas bentuk dan intensitas stres itu berada pada tingkat yang dapat diatasi oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan perusahaan ataupun organisasi tersebut, terutama bagian kepemimpinan dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

##### **2.1.4.1 Indikator Stres Kerja**

Menurut Igor dalam Sari (2015:86) bahwa indikator stres kerja antara lainnya adalah:

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan klien,
- b. Ketidakcocokan dengan pekerjaan,
- c. Beban kerja yang berlebihan,
- d. Target dan harapan yang tidak realistis.

##### **2.1.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Munandar (2008:58) Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu, stres dapat berdampak paling dominan terhadap kinerja karyawan. Robbins (2008: 383) mengemukakan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkat stres rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi mereka. Namun demikian, tingkat stres kerja yang tinggi atau

bahkan menengah dan terus menerus dirasakan dalam periode yang lama, pada akhirnya akan merugikan dan kinerja pun menurun.

#### **2.1.4.3 Hubungan U terbalik antara Stres Kerja dan Kinerja**

Bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang dapat merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi pada saat itulah individu dering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi cepat. Pola U Terbalik juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu, terhadap perubahan intensitas stres. Artinya, stres pada tingkat sedang mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas yang berkelanjutan itu melemahkan sumber daya energi individu. Misalnya seorang eksekutif penjualan mungkin saja mampu menyemangati diri sendiri untuk mencapai target. Tetapi pada tingkat sedang dari stres yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

#### **2.1.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja Umam (2018 : 192), kepuasan kerja yaitu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hollenbeck dalam Wijono (2011:97) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai nilai kerja yang penting bagi dirinya. Sedangkan menurut Newstron dalam Donni (2014:263), perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Dari berbagai pendapat para ahli tersebut memberikan pengertian secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi tenaga kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara

emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya jika tidak maka berarti karyawan tidak puas. Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

#### **2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi dan lingkungan. Mullin dalam Wijono (2011: 106), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.

- a. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai
- b. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan kebijakan personalia, dan prosedur prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- c. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Menurut Mangkunegara (2009 :120) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya :

- a. Faktor Karyawan, yaitu: kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### 2.1.5.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan menurut Locke dalam Wijono (2011: 103), ada tiga jenis yaitu :

a. Teori ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (values). yaitu:

a) Ketidaksesuaian yang dipersiapkan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang dia terima oleh kenyataannya.

b) Pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan di kalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu.

b. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (facet satisfaction)

Mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya, hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan dan gaji). Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dipersepsikan, maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dipersepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Ada dua ilustrasi yang dapat dikemukakan untuk memperjelas pernyataan diatas yaitu : yang pertama, individu yang mempersepsikan hubungan interaksi dengan atasannya yang seharusnya berjalan baik, lancar, dan memuaskan. Tetapi jika individu mempersepsikan tentang hubungan interaksinya dengan atasan jauh melebihi dari rekan kerjanya yang lain, maka dia akan merasa bersalah dan tidak adil. Sebaliknya jika dia mempersepsikan bahwa hubungan interaksinya yang dia alami kurang baik dan lancar dari yang sesungguhnya terjadi maka dia merasa tidak puas. Kedua, adanya persepsi individu terhadap jumlah income yang seharusnya diterima atas dasar hasil penilaian prestasi kerjanya dengan persepsinya tentang income yang secara nyata dia terima. Sebaliknya jika dia mempersepsikan bahwa income yang diterima kurang dari yang seharusnya diterima, maka dia merasa tidak puas.

c. Teori Proses Bertentangan (Opponet-process theory)

Teori ini memberi tekanan bahwa individu ingin mempertahankan keseimbangan emosional (emotional equilibrium). Dalam teori ini proses bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja menimbulkan mekanisme fisiologis dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan. Teori ini menjelaskan bahwa jika individu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, maka individu akan merasa senang sekaligus takut gagal atau tidak senang (yang lebih lemah). Atas dasar asumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya adalah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara terus-menerus dan periodik sesuai dengan rentang waktu secara interval.

### 2.1.5.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data. Dalam semua kasus kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan dari yang diisi oleh karyawan. Menurut Umam (2010 : 192-193), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu :

a. Pengukuran kerja dilihat sebagai konsep global

Konsep ini merupakan konsep atau dimensi, semacam ringkasan psikologis dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

b. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan

Konsep ini menggunakan konsep permukaan atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda itu bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah.

c. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi

Konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek dari situasi kerja.

#### **2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja**

Rivai (2015:623), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja antara lain yaitu : gaya kepemimpinan, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

##### **2.1.6.1 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka atas pekerjaan untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan/organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Dengan demikian juga sebaliknya kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan karyawan pada perusahaannya. Jika kepuasan tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk turnover. Selain itu kepuasan kerja dapat diidentifikasi dari : tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada perusahaan.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini yaitu :

Penelitian ini memiliki beberapa dasar penelitian terdahulu yang dapat menguatkan penelitian ini dan menjadi layak untuk diajukan dan layak untuk dijadikan referensi terhadap penelitian dimasa yang akan mendatang . Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini yaitu :

Studi mengenai pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar yang diteliti oleh Noer Aditya P Tahir Tahun 2015 . Melalui penggunaan data sekunder, dengan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Dari penelitian ini terdapat hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja adalah kepuasan kerja.

Penelitian mengenai Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby) Jakarta oleh Tri Wartono tahun 2019 . Menggunakan metode penelitian *Uji, Korelasi Product Moment, Uji Korelasi*, dan *Uji Signifikansi Koefisien Korelasi* (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian Stres kerja mempengaruhi kinerja juga dipengaruhi oleh faktor faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja BRI Syariah Kantor Cabang Madiun, yang diteliti oleh Norzai Shahidah pada tahun 2019. Menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Data analisis dengan regresi linear berganda. Serta teknik analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Serta menggunakan uji instrumen, uji hipotesis yang meliputi uji asumsi klasik, uji t dan uji F dan koefisiensi determinasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan kepuasan

kerja dan stres kerja secara signifikan dan simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bri Syariah Kantor Cabang Madiun.

Penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Berastagi, yang diteliti oleh Chiessa Tri Putra Sihombing pada tahun 2019. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner. Hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT.PLN (Persero) berastagi.

Penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti SEI ROKAN Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu, yang diteliti oleh Sulastri pada tahun 2020. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data analisis yang digunakan yaitu data kuantitatif. Hasil penelitian bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti SEI ROKAN Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu.