

PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII CINTA MANIS

Ninin Non Ayu Salmah*)

ABSTRAK

The research aim to see the influence of job stress and job satisfaction to the employee performances at PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Cinta Manis Ogan Ilir. The employees of PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir is taken as the population. The technique sampling used is simple random sampling. The tools for data analysis are linear regression, determination coefficient, and hypothesis examination with F-test and t-test. This research results the equation of regression $Y=1,984 + 0,235X_1 + 0,269X_2$. The job stress and job satisfaction towards the job performance contributes 34,7%. F-test results in rejection of null hypothesis and acceptance of alternative hypothesis meaning the job stress and job satisfaction simultaneously influence the job performance significantly. t-test results in rejection of null hypothesis and acceptance of alternative hypothesis meaning the job stress and job satisfaction partially influence towards the job performance of PTPN Cinta Manis Ogan Ilir employees significantly.

Key words: job stress, job satisfaction and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia agar terjadi peningkatan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja dari individu-individu yang tergabung dalam organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan manfaat positif bagi organisasi sehingga manajemen dalam organisasi berupaya mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Dunia kerja saat ini menuntut peran karyawan sebagai sumber daya organisasi yang khas karena sumber daya manusia merupakan input dalam operasi perusahaan sekaligus menggunakan ketrampilan manajerial dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang baik dari manajemen organisasi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mengelola stress

kerja karyawan. Stress kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja optimal. Individu memerlukan stress kerja sebagai pendorong individu dalam memenuhi tuntutan lingkungan, selama individu dapat mengelola kondisi stress kerjanya maka individu tersebut akan mendapatkan manfaat dalam pencapaian kinerjanya. Stress kerja dalam waktu cukup lama dengan beban stress yang cukup besar akan menjadi penyebab penurunan kinerja.

Pemahaman terhadap pentingnya sumber daya menjadi penyebab manajemen dalam organisasi mengelola kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan memberikan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dalam bekerja ketika karyawan merasa mendapatkan imbal balik berupa kepuasan. Kemampuan kerja yang diberikan secara sadar akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan yang diperoleh seorang karyawan didukung oleh kemampuan lingkungan kerja menanggapi karyawan sebagai sumber daya yang paling penting

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

dalam organisasi. Manajemen organisasi menggunakan terpenuhinya kondisi kepuasan kerja karyawan sebagai alasan untuk meminta imbal balik berupa pencapaian kinerja.

Pencapaian tujuan yang efektif tercermin dari kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan standar bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan selalu meningkat adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan dapat mengelola stress kerja yang dimilikinya dengan baik.

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Cinta Manis Ogan Ilir sebagai Badan Umum Milik Negara subsektor perkebunan yang menghasilkan produk gula berupaya menjadi perusahaan yang tangguh dan berkarakter global. Tantangan berkompetisi secara global menuntut peran sumber daya manusia dengan kinerja optimal. Manajemen perusahaan memahami pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya agar dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan memiliki kinerja yang baik melalui pemahaman terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1)apakah secara simultan, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis 2)apakah secara parsial, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir baik secara simultan maupun parsial.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Handoko (2001:201) menyebutkan faktor-faktor penyebab stres yaitu 1)Di dalam Pekerjaan (*On-the-job*) yang terdiri dari beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan 2)Di luar pekerjaan (*off-the-job*) yang terdiri dari kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal dan masalah-masalah pribadi lainnya.

Anatan dan Ellitan (2007:62) menyebutkan dampak dari stress kerja terbagi menjadi dua yaitu 1)Dampak negatif, ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka 2)Dampak positif, adalah dapat memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2012:501) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif

atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2002:502) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen negatif.

Robbins dan Judge (2008:111-112) menyebutkan dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut 1) Keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri 2) Aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja 3) Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar 4) Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Kinerja Karyawan

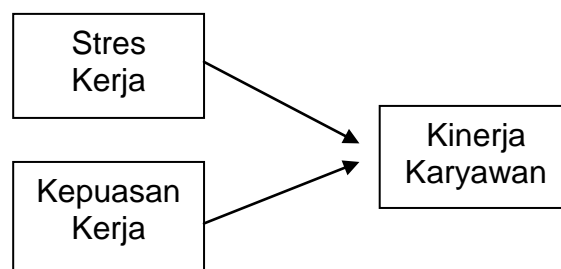
Mangkunegara (2009:9) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kaswan (2012 : 187) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran.

Timple dalam Mangkunegara (2009:14-15) menyebutkan faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas stress kerja dan kepuasan karyawan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) disajikan dalam gambar berikut ini.



Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah secara simultan dan parsial, stress kerja dan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PROSEDUR PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah stress kerja dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Variabel stress kerja didefinisikan sebagai kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan (Suwatno dan Priansa, 2011:255) dengan indikator meliputi kondisi kerja,

konflik peran, pengembangan karir dan struktur organisasi (Carey Cooper dalam Suwatno dan Priansa, 2011 : 254).

Variabel kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:99) dengan indikator meliputi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, pengawasan dan rekan kerja (Robbins dan Judge, 2008: 110). Variabel kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dalam waktu tertentu (Hasibuan, 2011:94) dengan indikator meliputi tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang (Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo, 2012:102-103).

Masing-masing variabel diuraikan menjadi 10 butir kuisisioner berdasarkan indikator yang telah tersedia. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 skala tanggapan terhadap pernyataan dalam kuisisioner dan diberikan skor untuk masing-masing pilihan tanggapan. Pilihan tanggapan meliputi Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik inferensial mengenai pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan pada PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir yang berjumlah 388 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dimana seluruh karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden dalam penelitian dan dipilih secara acak (Sugiyono, 2012:118). Jumlah sampel sebanyak 80 responden yang dicari dengan rumus Slovin (Umar, 2008:146) dengan rumus: $n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$ dimana n adalah jumlah sampel, N adalah jumlah anggota populasi dan e adalah taraf signifikansi.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuisisioner. Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan terhadap perilaku karyawan dalam bekerja sebagai objek penelitian. Observasi dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan mengamati dan mencatat kegiatan yang dilakukan karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir.

Wawancara diadakan dengan pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi atau keterangan langsung dengan cara tanya jawab kepada responden dan pihak-pihak perusahaan sebagai upaya mendapatkan gambaran mengenai pelatihan, pengembangan

karyawan dan kompetensi karyawan di PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir. .

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini membutuhkan instrumen yang dapat dipercaya dan dapat diandalkan sehingga diperoleh hasil penelitian yang dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya, dengan demikian diperlukan uji instrumen penelitian sebelum data penelitian diolah lebih lanjut. Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yang diselesaikan dengan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Pengukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur merupakan tujuan dari uji validitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson's Product Moment* yang melihat daya pembeda butir pernyataan dalam kuisisioner. Daya pembeda pernyataan dilakukan dengan mengkorelasikan butir pernyataan dalam kuisisioner dengan total pernyataan. Korelasi butir pertanyaan total adalah konsistensi antara skor butir pernyataan dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap butir pertanyaan dengan skor keseluruhan. (Sugiyono, 2012:124). Butir pernyataan yang dinyatakan valid adalah butir yang memiliki nilai lebih besar dari nilai kritis pada taraf nyata 0,05 (Sugiyono, 2012:125).

Pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang

terpercaya merupakan tujuan uji reliabilitas. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Sekumpulan butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 (Santosa dan Ashari, 2005:251).

Teknik dan Alat Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif. Teknik deskriptif kuantitatif merupakan teknik pengolahan data dan penyajian hasil penelitian dengan menggunakan angka-angka yang kemudian dianalisis melalui penjelasan atau penggambaran. Alat analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial meliputi koefisien determinasi, regresi linear berganda dan uji hipotesis. Regresi linear berganda mempersyaratkan dilakukannya uji asumsi klasik sebelum data dimasukkan dalam model regresi. Penyelesaian pengolahan data pada teknik statistik inferensial menggunakan software SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan data. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui kenormalan distribusi data.

Pengambilan keputusan mengenai kenormalan distribusi data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Kolmogorov-smirnov*. Batasan penerimaan data dinyatakan berdistribusi normal adalah apabila nilai signifikansi pada *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2014:71)

Tujuan uji linearitas adalah untuk memenuhi asumsi dalam

persamaan regresi linear bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat harus linear (Santosa dan Ashari, 2005:244). Batasan penerimaan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 (Priyatno, 2014:73).

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk memenuhi asumsi analisis regresi berganda yaitu variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas yaitu gejala korelasi antar variabel bebas. Batasan penerimaan tidak adanya gejala multikolinearitas adalah apabila nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) mendekati 1 (Santoso dalam Priyatno, 2014,81).

Tujuan uji heteroskedastisitas untuk memenuhi asumsi dalam regresi di mana varians dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak mengikuti pola tertentu. Batasan penerimaan adalah dengan melihat penyebaran varians residual yang tidak membentuk pola tertentu (Santoso dan Ashari, 2005:242).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh variabel stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir. Model persamaan regresi linear berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dimana Y adalah variabel terikat kinerja karyawan, X1 adalah variabel stress kerja, X2 adalah variabel kepuasan kerja, a adalah bilangan konstanta serta b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi. Koefisien determinasi dihitung dengan tujuan memperkuat analisis penelitian. Koefisien determinasi bertujuan untuk menganalisis kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi..

Uji F dan uji t dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

dalam penelitian ini. Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan. Langkah-langkah uji F adalah:1) menentukan hipotesis nol yang berarti stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir secara simultan serta menentukan hipotesis alternatif yang berarti stress kerja dan kepuasan konsumen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir secara simultan 2)menentukan taraf nyata (α) sebesar 0,05 3)menentukan kriteria pengujian yaitu H_0 diterima apabila nilai signifikansi $F > \alpha$ dan H_0 ditolak apabila nilai signifikan $F \leq \alpha$ 4)mengambil kesimpulan untuk menerima atau menolak H_0 dengan membandingkan antara nilai signifikansi F dengan α .

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Langkah-langkah pengujian hipotesis dengan uji t adalah : 1)menentukan hipotesis nol yang berarti stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir secara parsial serta menentukan hipotesis alternatif yang berarti stress kerja dan kepuasan konsumen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir secara parsial 2)menentukan taraf nyata (α) sebesar 0,05 dengan uji dua sisi 3)menentukan kriteria pengujian yaitu H_0 diterima apabila nilai signifikansi $t > \alpha/2$ dan H_0 ditolak apabila nilai signifikan $t \leq \alpha/2$ 4)mengambil kesimpulan untuk menerima atau menolak H_0 dengan membandingkan antara nilai signifikansi t dengan α .

HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas terhadap butir-butir instrumen masing-masing variabel penelitian dihitung dengan koefisien korelasi *Pearson's Product Moment* atau *r* hitung. *r* hitung kemudian dibandingkan dengan *r* tabel.

Pencarian nilai *r* tabel berdasarkan penentuan taraf signifikan sebesar 0,05 pada uji 2 sisi dan jumlah data sebanyak 80 sehingga diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,220.

Rekapitulasi hasil uji validitas variabel-variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji Validitas

Butir Kuisisioner	r hitung		
	Stress Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
1	0,589	0,455	0,553
2	0,658	0,667	0,584
3	0,482	0,572	0,587
4	0,622	0,739	0,690
5	0,635	0,495	0,593
6	0,671	0,548	0,621
7	0,443	0,540	0,571
8	0,394	0,383	0,446
9	0,526	0,406	0,562
10	0,527	0,599	0,430

Hasil uji validitas terhadap butir-butir kuisisioner masing-masing variabel menunjukkan *r* hitung lebih besar dari *r* tabel yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa butir-butir kuisisioner adalah valid. Hal ini memberikan makna bahwa butir-butir kuisisioner benar-benar menjadi ukuran instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data

penelitian untuk diolah dan dianalisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas terhadap butir-butir kuisisioner masing-masing variabel dihitung dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut yang dibandingkan dengan nilai penerimaan reliabilitas butir kuisisioner sebesar 0,60. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas variabel-variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach'a Alpha</i>	Kesimpulan
Stress Kerja	0,736	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,757	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap butir-butir kuisisioner masing-masing variabel menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* variabel stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan bernilai lebih dari 0,6. Hal ini memberikan makna bahwa butir-butir kuisisioner pada masing-masing variabel penelitian

dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian untuk diolah dan dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov
	Sig.
Stress Kerja	0,224
Kepuasan Kerja	0,157
Kinerja karyawan	0,235

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov variabel stress kerja sebesar 0,224, kepuasan kerja sebesar 0,157 dan kinerja karyawan sebesar 0,235. Nilai-nilai signifikansi variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian lebih besar dari 0,05 sehingga data pada masing-masing variabel berdistribusi normal.

Hasil uji linearitas disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Linearitas

Model	Sig.
Stress Kerja dan Kinerja Karyawan	0,001
Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	0,014

Nilai signifikansi uji linearitas antara variabel stress kerja dan kinerja kerja sebesar 0,001 atau kurang dari 0,05, dengan demikian asumsi terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat terpenuhi. Nilai signifikansi uji signifikansi antara kepuasan karyawan dan kinerja karyawan sebesar 0,014 atau kurang dari 0,05, dengan demikian asumsi terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat juga terpenuhi.

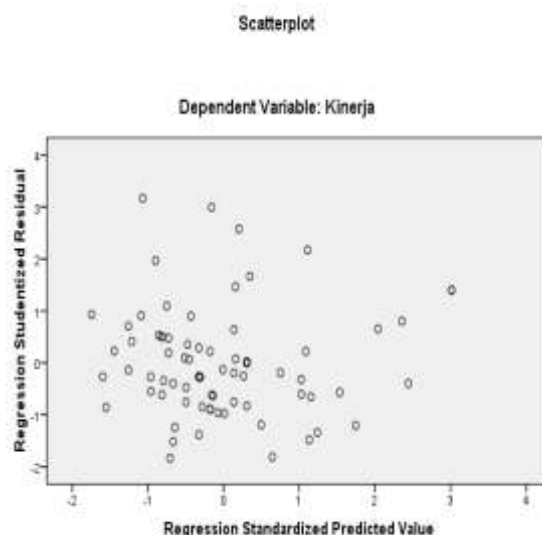
Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	VIF
Stress Kerja	1,016
Kepuasan Kerja	1,016

Nilai VIF variabel bebas sebesar 1,016 menunjukkan nilai mendekati 1 berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas, dengan demikian asumsi dalam model regresi terpenuhi.

Hasil uji heterokedastisitas disajikan pada tabel berikut ini.



Uji heterokedastisitas melalui *scatterplot* memberikan kesimpulan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah homokedastisitas karena terjadi heterokedastisitas dimana penyebaran varians residual tidak memiliki pola tertentu.

Regresi Linear Berganda

Output regresi linear berganda dengan variabel stress kerja sebagai X1 dan variabel kepuasan karyawan sebagai X2 dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y disajikan pada tabel berikut ini.

Koefisien Model Regresi

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	1,984
Koefisien Regresi X1	0,235
Koefisien Regresi X2	0,269

Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 1,984 + 0,235 X_1 + 0,269 X_2$. Konstanta a bernilai 1,984 satuan memberikan makna apabila karyawan PTPN VII Cinta Manis Ogan Ilir tidak mengalami stress dalam bekerja dan karyawan tidak memiliki kepuasan kerja dalam bekerja maka karyawan masih mencapai kinerja sebesar 1,984 satuan. Konstanta a bernilai positif menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang memberikan pengaruh atau kontribusinya kepada variabel kinerja. Hal ini diperkuat dengan analisis pada koefisien determinasi dimana hasilnya disajikan pada tabel berikut ini.

Koefisien Determinasi

Model	Nilai
Koefisien Determinasi	0,347

Analisis terhadap koefisien determinasi yang bernilai 0,347 memberikan makna kontribusi variabel bebas stress kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 34,7% sementara 65,3% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi dan tidak menjadi variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Terdapat beberapa variabel bebas selain stress kerja dan kepuasan kerja yang dapat memberikan kontribusi dan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan. Variabel tersebut adalah variabel individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi serta variabel organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan (Simamora dalam Mangkunegara, 2009:14).

Koefisien regresi b1 sebesar 0,235 dan positif, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan

perubahan variabel terikat searah dengan perubahan variabel bebas. Hal ini memberikan makna apabila kondisi stress kerja karyawan meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,235 satuan dan sebaliknya apabila kondisi stress kerja karyawan menurun 1 satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,235 satuan. Tanda positif pada koefisien regresi b1 dapat dipahami karena stress kerja dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja walaupun dapat juga menurunkan kinerja sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2008:75) yang mengemukakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan dan hambatan.

. Koefisien regresi b2 sebesar 0,269 dan positif. Hal ini memberikan makna apabila kepuasan kerja meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,269 satuan dan sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun 1 satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,269 satuan. Tanda positif pada koefisien regresi b2 dapat dipahami karena kepuasan kerja dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat sesuai dengan pendapat Gibson dalam Wibowo (2012:508) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F disajikan pada tabel berikut ini.

Uji F

Model	B
Stress kerja dan Kepuasan Kerja	0,000

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara simultan berdasarkan nilai signifikansi F sebesar 0,001 atau lebih kecil dari α sebesar 0,05 adalah hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini memberikan makna secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN Cinta Manis Ogan Ilir.

Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Mariskha (2011) yang menghasilkan secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Dewi, Wayan dan Gede (2014) yang menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t disajikan pada tabel berikut ini

Uji t

Model	B
Stress Kerja	0,001
Kepuasan Kerja	0,000

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial berdasarkan nilai signifikansi t dengan variabel bebas stress kerja sebesar 0,001 dan kepuasan karyawan 0,003 atau masing-masing nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha/2$ sebesar 0,025 adalah hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini memberikan makna secara parsial stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN Cinta Manis Ogan Ilir. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Mariskha (2011) yaitu secara parsial stress kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Chadek Novi Charisma, Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila, Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 2 Tahun 2014
- Handoko, T. Hani, 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Lina dan Ellitan, Lena. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern, Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mariskha, Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, ISSN: 2085-1375, Edisi Ke-VI, November 2011, hal 36-46
- Priyatno, 2014, SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis, ANDI, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari, 2005, Analisis Statistik dengan

- Microsoft Excel & SPSS, ANDI,
Yogyakarta
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian
Bisnis (MPB), Alfabeta,
Bandung.
- Suwatno dan Priansa, 2011,
Manajemen Sumber Daya
Manusia, Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2008, Desain Penelitian
MSDM dan Perilaku Karyawan,
Seri Desain Penelitian Bisnis,
Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Wibowo, 2010, Manajemen Sumber
Daya Manusia, Alfabeta,
Bandung.