PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE 1

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Yunita Khairun Nisa
NIM. 18.52.11.177

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

2022

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE 1

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun oleh:

Yunita Khairun Nisa
NIM. 18.52.11.177

Surakarta, 29 Maret 2022

Disetujui dan disahkan oleh:

H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I
NIP. 19821120 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : YUNITA KHAIRUN NISA

NIM : 18.52.11.177

PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"

Penelitian ini diserahkan benar-benar hasil karya sendiri dan bebas plagiasi karya orang lain. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini kedapatan plagiasi, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian suart ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 29 Maret 2022

Yunita Khairun Nisa

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : YUNITA KHAIRUN NISA

NIM : 18.52.11.177

PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait peneletian skripsi yang berjudul "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN"

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden yaitu karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile I. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia untuk menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 29 Maret 2022

Yunita Khairun Nisa

H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I.,

Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis Islam

Universitas Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Yunita Khairun Nisa

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudari Yunita Khairun Nisa NIM: 18.52.11.177 yang berjudul:

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE 1

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 29 Maret 2022

Dosen Pembimbing Skripsi

H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I.,
NIP. 19821120 201403 1001

PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE 1

Oleh:

YUNITA KHAIRUN NISA
NIM. 18.52.11.177

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasah
Pada hari Kamis tanggal 07 April 2022 M / 06 Ramadhan 1443 H dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr Hj. Datien Eriska Utami, S.E., M. Si.
NIP. 19750824 199903 2 005

Penguji II
Arif Muanas, S.E., M. Sc.
NIP. 19760101 201101 1 005

Penguji III
Annida Unnatiq Ulya M. Sc.
NIK. 199920930 201810 2 007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Jangan biarkan kesulitan membuatmu gelisah. Karena bagaimanapun juga hanya di malam yang paling gelap bintang-bintang tampak bersinar lebih terang”.

(Ali bin Abi Thalib)

“Tanpa tindakan, pengetahuan tidak ada gunanya dan pengetahuan tanpa tindakan itu sia-sia”.

(Abu Bakar As-Shidiq)

“Kenalilah aku dari diriku sendiri, bukan dari orang lain. Karena tidak semua orang berkata benar tentang diriku”.

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada ALLAH SWT dan dukungan serta doa dari orang-orang tercinta. Saya persembahkan dengan segenap cinta dan doa, karya yang sederhana ini untuk:

1. ALLAH SWT, karena atas izin-Nya serta karunia-Nya maka skripsis ini dapat selesai dibuat, serta puji syukur kepada ALLAH SWT yang telah meridhoi dan mengabulkan segala doa.
2. Orang tua tercinta Bapak Suminarto dan Ibu Muji Lestari, yang telah memberikan dukungan baik materi serta doa yang setiap hari dipanjatkan untuk kesuksesan saya.
3. Diri saya sendiri yang telah berjuang, pantang menyerah, dan percaya diri.
4. Kakak dan adik saya tercinta yang senantiasa memberikan semangat.
5. Keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang senantiasa memberi support dan semangatnya kepada saya.
6. Sahabat tersayang Nurius, Aska, Ulya.
7. Sepupuku tersayang Sepfiana.
8. Teman-teman yang telah memberikan semangat.
9. Teman seperjuanganku di kelas MBS E 2018.
10. Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji, dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya dalam memberikan bimibingan dan pembelajaran yang tidak dapat dinilai oleh apapun.

Terimakasih untuk semuanya. Semoga senantiasa dalam lindungan ALLAH SWT dan mendapatkan berkah serta balasan kebaikan dari Allah.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur Penulis panjatkan Kehadirat Alloh SWT yang maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Merlin Sandang Textile 1". Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW semoga rahmat dan syafaatnya sampai pada kita semua. Skripsi sebagai syarat dan tugas yang harus di penuhi sebagai penyelesaian Studi Jenjang Strata 1 (S1) Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Dengan terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Surakarta.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Orang tua saya sebagai supporter terbesar, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya. Serta selalu memberikan dukungan agar saya tetap semangat.
8. Kakak dan adik saya, terima kasih telah mendukung, mendoakan dan memberikan arahan dalam penulisan sripsi.
9. Diri sendiri, terima kasih telah berjuang dan pantang menyerah sejauh ini dengan segala hambatan yang terjadi dalam penulisan skripsi.
10. Teman-teman saya Nurius, Ulya, Aska yang telah menjadi pendengar setia keluh kesah serta memberikan dukungan dan semangatnya selama penulisan skripsi.
11. Sepupu saya, Sepfiana yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penulisan skripsi.
12. Teman-teman seperjuangan MBS E angkatan 2018 yang telah memberikan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, mudah-mudahan apa yang telah diberikan akan mendapat balasan dan pahala dari Allah SWT.

Tidak ada kata yang dapat penulis ungkapkan untuk menyampaikan rasa terimakasih, melainkan hanya doa semoga amal baiknya diterima oleh Allah SWT dan dicatat sebagai amal shaleh. Akhirnya kepada Allah SWT, penulis kembalikan dengan selalu memohon hidayah, taufiq serta ampunan-Nya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Surakarta, 29 Maret 2022

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of job stress and job satisfaction on employee performance. The variables used in this study consisted of two types, namely the independent variable and the dependent variable. The independent variable in this study consisted of two variables, namely job stress and job satisfaction. While the dependent variable in this study is employee performance. This research uses quantitative methods. The population used in this study were employees of the production division at PT Delta Merlin Sandang Textile 1. The sampling technique used was non-probability sampling with purposive sampling method. while the data collection technique was carried out using a questionnaire which was analyzed with the help of SPSS 23 software. The sample used in this study amounted to 91 respondents.

Based on the results of hypothesis testing, it shows that the sig value is 0,001 with a beta coefficient value of -0,133. The value of sig 0,001 < 0,05. While the value of t count -1,303 > t table 1,991. The results of hypothesis testing for the X1 variable are obtained that there is a negative effect of work stress on employee performance. And the results of the analysis of the influence of satisfaction on employee performance obtained a sig value of 0,005 with a beta coefficient of 0,252. The value of sig 0,005 < 0,05. While the value of t count 2,473 > t table 1,991. The results obtained from testing the hypothesis for the variable X2 that there is a positive effect of job satisfaction on employee performance.

Keywords: work stress, job satisfaction, employee perfomance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangakan variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi di PT Delta Merlin Sandang Textile 1. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling.* sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang dianalisis dengan bantuan software SPSS 23. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 responden.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa nilai sig sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta -0,133. Nilai sig 0,001 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung -1,303 > t tabel 1,991. Diperoleh hasil pengujian hipotesis untuk variabel X1 bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil analisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,005 dengan nilai koefisien beta 0,252. Nilai sig 0,005 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung 2,473 > t tabel 1,991. Diperoleh hasil pengujian hipotesis untuk variabel X2 bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBINGi ii

HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI iii

HALAMAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN iv

HALAMAN NOTA DINAS v

HALAMAN PENGESAHAN vi

HALAMAN MOTTO vii

HALAMAN PERSEMBAHAN viii

KATA PENGANTAR ix

ABSTRACT xii

ABSTRAK xiii

DAFTAR ISI xv

DAFTAR TABEL xix

DAFTAR GAMBAR xx

DAFTAR LAMPIRAN xxi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Batasan Masalah 6

1.4 Rumusan Masalah 7

1.5 Tujuan Penelitian 7

1.6 Manfaat Penelitian 7

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi 8

BAB II LANDASAN TEORI 11

2.1 Kajian Teori 11

2.1.1 Stres kerja 11

2.1.2 Kepuasan kerja 15

2.1.3 Kinerja karyawan 17

2.2 Penelitian Terdahulu 21

2.3 Kerangka Berpikir 24

2.4 Hipotesis Penelitian 25

BAB III METODE PENELITIAN 28

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 28

3.2 Jenis Penelitian 29

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 30

3.3.1 Populasi 30

3.3.2 Sampel 30

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel 31

3.4 Data dan Sumber Data 31

3.5 Teknik Pengumpulan Data 31

3.6 Instrumen Penelitian 32

3.7 Variabel Penelitian 33

3.8 Definisi Operasional Variabel 33

3.9 Teknik Analisis Data 34

3.9.1 Uji Instrumen Penelitian 35

3.9.2 Uji Asumsi Klasik 36

3.9.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 38

3.9.4 Uji Hipotesis 39

3.9.5 Uji ketetapan Modal 40

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 42

4.1 Gambaran Umum Penelitian 42

4.2 Karakteristik Responden 43

4.3 Analisis Data 46

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian 46

4.3.2 Uji Asumsi Klasik 49

4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda 51

4.3.4 Uji Hipotesis 52

4.3.5 Uji Ketetapan Modal 54

4.4 Pembahasan Analisis Data 55

4.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile1 55

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile 1 56

BAB V KESIMPULAN 58

5.1 Kesimpulan 58

5.2 Keterbatan Penelitian 59

5.3 Saran 59

DAFTAR PUSTAKA 61

LAMPIRAN 66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....21

Tabel 3.1 Definisi Operasinal Variabel..... `33

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin 43

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur 44

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir 45

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja 45

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....46

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....48

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas 49

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas 50

Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....51

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....52

Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....53

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi 54

Tabel 4.13 Hasil Uji F.....55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 24

Gambar 3.1 Peta Lokasi PT Delta Merlin Sandang Textile 1..... 29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian 67

Lampiran 2 Kuisioner Penelitian 69

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian 73

Lampiran 4 Karakteristik Responden 80

Lampiran 5 Uji Validitas 82

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas 86

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik 87

Lampiran 8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda 89

Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis 90

Lampiran 10 Hasil Uji Ketetapan Modal 91

Lampiran 11 Hasil Turnitin 92

Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup 93

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam bisnis, sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam suatu perusahaan karena mereka memainkan posisi kunci dalam menjamin kesuksesan jangka panjang perusahaan (Hasibuan, 2001). Biasanya tujuan didirikannya sebuah perusahaan adalah agar dapat melanjutkan hidupnya dan mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya. Secara umum, sebuah perusahaan atau organisasi bertujuan untuk membantu setiap karyawannya berhasil. Kemampuan karyawan untuk menghadapi hambatan baik internal maupun eksternal di tempat kerja merupakan kontributor yang signifikan bagi keberhasilan perusahaan (Aditya, 2011). Menurut Simanjutak (2000) sangat penting bagi setiap departemen dan pekerja untuk memahami tujuan yang harus dicapai dan langkah-langkah yang harus diikuti untuk mencapainya.

Besarnya kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan berbanding lurus dengan keberhasilannya di tempat kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disebut dengan tingkat kinerja, sedangkan yang tidak mencapai persyaratan disebut dengan produktivitas yang buruk atau kinerja yang rendah (As'ad, 2002). Akibatnya, kinerja seseorang diukur dengan standar yang digunakan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Selama karyawan dan manajer melakukan pekerjaan mereka dengan sukses, perusahaan akan mendapat manfaat

dari keahlian profesional tingkat tinggi dan kesediaan mereka untuk bekerja dengan upah atau remunerasi yang disepakati (As'ad, 2002).

Organisasi dapat menggunakan pendekatan yang tepat dalam konteks faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Gusnetti, 2014). Sebuah studi yang dilakukan oleh Simanjutak (2005), mengidentifikasi tiga jenis karakteristik yang mempengaruhi kinerja karyawan: Tiga faktor: 1) faktor keterampilan kerja, yang meliputi kemampuan dan pengalaman kerja; 2) faktor kemampuan pribadi, yang meliputi kemampuan dan pengalaman kerja; 3) faktor keterampilan kerja. Kedua, lingkungan di mana seorang karyawan bekerja, termasuk organisasi, ketersediaan sarana dan prasarana, tingkat kenyamanan di tempat kerja, dan sifat tugas itu sendiri, semuanya berpengaruh pada seberapa baik kinerja seorang karyawan. 3) Kesediaan manajemen untuk membantu. Semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan terbaik mereka jika mereka memiliki pelatihan, keterampilan, dan motivasi yang tepat. Kualitas manajerial atau kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh pengembangan kemampuan, pelatihan, dan keinginan pekerja untuk meningkatkan dan memobilisasi mereka untuk mencapai pengembangan kapasitas sehingga semua karyawan dapat bekerja pada tingkat efisiensi dan produktivitas tertinggi.

Menurut Hidayati (2014) faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, yang diartikan sebagai perbandingan antara beban kerja nyata dengan kemampuan kerja yang sebenarnya. Dengan kata lain, ketika tugas seorang karyawan selalu di luar kemampuan mereka, mereka akan berada di bawah banyak tekanan. konflik peran dan dedikasi terhadap peran seseorang (Pool,

2000). Karyawan dengan tingkat stres yang tinggi berdampak pada komitmen karyawan terhadap perusahaan (Cha, 2011). Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi antara lain tekanan kerja yang tinggi di perusahaan, kepuasan karyawan yang rendah, dan kurangnya komitmen dari karyawan untuk memberikan keterampilan penuh mereka bagi keberhasilan organisasi. Kinerja pekerja mungkin menderita dan loyalitas kepada perusahaan dapat dirusak jika ada terlalu banyak tekanan (Martoyo, 2000).

Mauli (2012) menemukan bahwa stres memiliki efek merugikan pada kinerja meskipun tidak signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa stres mempengaruhi tingkat produksi karyawan. Kinerja karyawan menurun ketika tekanan meningkat karena orang dipaksa untuk menghabiskan semua sumber daya mereka untuk memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan. Handoko (2001) mengklaim bahwa ini konsisten dengan tekanan yang lebih besar karena membantu karyawan menggunakan semua sumber daya mereka untuk memenuhi berbagai kewajiban pribadi dan profesional. Stres dapat bersifat jangka pendek atau jangka panjang, tergantung pada tingkat keparahan dan durasi stresor. Kemampuan karyawan untuk menangani tekanan menentukan seberapa parah atau rendah tekanan tersebut. Mayoritas orang mampu menangani, atau paling tidak dengan cepat mengatasi, situasi di mana stres berumur pendek dan ringan. Jika seorang karyawan mengalami kelelahan kerja (dalam hal ini, karyawan tersebut menderita frustasi berkepanjangan dan kebosanan), maka orang tersebut biasanya merasa lelah secara emosional, menarik diri dari hubungan social, menjadi mudah tersinggung, sinis tentang profesinya, dan berkinerja buruk.

Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memilihnya daripada kemungkinan alternatif (Luthans, 1998). Jika karyawan perusahaan mengadopsi metode ini, mereka mungkin menyukai pekerjaan mereka dan merasakan loyalitas yang besar kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Karyawan yang memiliki hubungan mendalam dengan perusahaan diperkirakan akan semakin mengaguminya. Dengan kata lain, karena mereka memiliki pemahaman yang lebih baik dan rasa memiliki terhadap perusahaan, pekerja lebih cenderung berinteraksi dengan lingkungan tempat kerja (Robbins, 2015). Sedangkan karyawan yang tidak puas akan selalu merasa tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Jika situasi ini terus berlanjut, dia akan sangat frustasi, sedih, dan kecewa. Akibatnya produktivitas kerja karyawan akan berkurang. Sebuah hubungan substansial ada antara kepuasan karyawan dan prestasi kerja karena hal ini.

Menurut Robbins (2015) Tampaknya sebagian besar karyawan puas dengan lingkungan kerja mereka, serta supervisor dan rekan kerja mereka. Tetapi mereka sering tidak puas dengan kompensasi dan peluang promosi perusahaan. Berdasarkan penelitian Robbins (2015) menemukan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh cara orang tersebut memandang pekerjaannya.

Pentingnya membina suasana kerja yang positif tidak dapat dilebih-lebihkan bagi perusahaan yang ingin mempertahankan dan menarik talenta terbaik (Quick, 2006). Menurut Hasibuan (2007) sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan dan semangat kerja seseorang merupakan fondasi dari rasa kepuasan kerja seseorang. Motivasi seorang karyawan, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara

keseluruhan semua memainkan peran dalam seberapa baik mereka mampu memenuhi harapan majikan mereka di tempat kerja. Menurut Kuswandi (2004) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi dan tunjangan, kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan organisasi. Dalam dunia korporat saat ini, sangat penting bagi karyawan untuk merasakan ketegangan dari pekerjaan mereka dan kegembiraan dari pekerjaan mereka. Stres dapat diperburuk oleh kurangnya kepuasan kerja, sementara tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meringankannya. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres dan kepuasan karyawan berdampak pada kinerja pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Khuong dan Yen (2016) menemukan bahwa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berhubungan positif dengan stres karyawan dan berhubungan negatif dengan kinerja mereka. Sedangkan menurut Nyangahu dan Bula (2015) ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, yang memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang menjelaskan variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Peneliti ingin melanjutkan untuk meneliti terkait **"pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan".** Studi kasus penelitian ini di PT Delta Merlin Sandang Textile 1 beralamat di Dukuh Kenatan, Desa Bumiaji, Kecamatan Gondang, Kabupaten Sragen. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang textile (benang). Pekerja di perusahaan tersebut bekerja 8 jam per hari selama 6 hari kerja dalam satu minggu. Selama bekerja berlangsung terdapat beberapa karyawan yang tidak kondusif dalam melaksanakan pekerjaannya. Akibatnya, kinerja karyawan

menurun, dan perusahaan tahu bahwa dengan mengendalikan stres kerja dengan baik, dapat mengembangkan kondisi kerja yang menguntungkan yang akan memungkinkan kepuasan kerja karyawan tumbuh dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara efisien. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

Pada penelitian ini terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan maupun kecintaan karyawan dalam pekerjaannya dan menyebabkan karyawan stres dalam pekerjaannya antara lain tekanan kerja yang tinggi di perusahaan, tuntutan pekerjaan, rendahnya kepuasan karyawan yang disebabkan oleh peluang pembayaran gaji, lingkungan kerja yang kurang nyaman, rekan kerja, serta motivasi individual.

Selain itu karyawan yang nyaman, puas dan mencintai pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kualitas perusahaan agar kinerja karyawan baik dan karyawan tidak merasa stres maupun tidak puas terhadap pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan dan berbagai permasalahan yang terjadi di dalam suatu perusahaan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terbatas pada karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile 1 divisi produksi
2. Terbatas pada masalah stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile 1

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh positifkepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Pengetahuan dan keterampilan baru akan diperoleh peneliti sebagai hasil dari penerapan teori stres kerja dan kepuasan kerja. Akademisi yang meneliti masalah yang berkaitan dengan produktivitas dan kinerja karyawan juga dapat mengambil manfaat dari penelitian ini, karena akan memberikan pengalaman dan informasi yang berharga.

2. Bagi Akademisi

Peneliti yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia mengantisipasi bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai model untuk penelitian masa depan dan cara untuk memperbaiki kekurangan dan batasan yang telah disorot.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak pimpinan perusahaan yang dapat membantu dan mengambil keputusan serta dapat memberikan masukan dan saran terkait dengan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dibagi menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian awal skripsi berisi halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman kata pengantar, abstrak, daftar isi, lampiran, daftar tabel, daftar gambar. Sedangkan bagian isi dari skripsi terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Konteks masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, keuntungan penelitian, jangka waktu penelitian, dan organisasi tesis

semuanya tercakup dalam bab ini. Selain itu, ada bagian yang dikhususkan untuk asal-usul masalah.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas berbagai studi teoritis, temuan penelitian yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis. Harus ada deskripsi tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, dan teori harus diambil dari berbagai jenis literatur, seperti buku dan jurnal yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, sesuai dengan landasan teori.

BAB III METODE PENELITIAN

Pembahasan dalam bab ini adalah variabel studi, sumber data, metode pengumpulan data, metodologi analisis data dan alat analisis data yang dibahas dalam bab-bab sebelumnya dan bab ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan bagaimana melakukan gambaran umum objek penelitian, bagaimana melakukan pengujian dan analisis data, dan bagaimana membahas analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup kesimpulan yang dicapai sebagai hasil temuan penelitian, serta keterbatasan penelitian serta gagasan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan penelitian sebelumnya.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori
2.1.1 Stres kerja

Keadaan tegang yang disebabkan oleh pekerjaan seseorang memiliki efek pada emosi, pikiran, dan kesejahteraan fisik seseorang. Stres juga dapat dicirikan sebagai sumber ketidaknyamanan atau gangguan dalam kehidupan seseorang. (Handoko, 2001). Menurut Hariandja (2007) Orang yang dihadapkan pada masalah dan peluang "besar" melaporkan merasakan "ketegangan atau stres emosional", dan "ketegangan atau stres emosional" ini memiliki dampak yang signifikan terhadap perasaan, pikiran, dan kesehatan fisik mereka.

Penelitian yang dilakukan Robbins (2006) menemukan bahwa stres adalah lingkungan yang dinamis di mana orang dijanjikan kemungkinan, batasan, atau kewajiban yang terkait dengan harapan, dan akibatnya dianggap tidak dapat diprediksi. Stres di tempat kerja menurut Cooper (1992) adalah proses dinamis yang melibatkan berbagai variabel dan terjalin dengan berbagai stresor, sikap terhadap stres, reaksi jangka pendek, dan konsekuensi kesehatan.

a. Jenis-jenis stres

   Kesejahteraan individu dan organisasi yang bersosialisasi dengan cara yang mendukung pengembangan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan evaluasi tingkat tinggi adalah apa itu stres. Stres adalah hasil dari menjadi sehat, positif, dan bereaksi secara konstruktif terhadap stres. Merasa putus

asa adalah hasil dari respons yang tidak sehat terhadap stres. Semua kejadian ini memiliki dampak yang luar biasa pada kehidupan pribadi mereka yang terkena dampak, serta ketidakhadiran yang cukup besar yang terjadi kemudian. (Handoko, 2001).

b. Pendekatan stres kerja (Rivai, 2009)

1. Pendekatan individu

   Sangat penting untuk mengembangkan rencana manajemen stres yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik Anda jika Anda ingin menghindari efek berbahaya dari stres pada kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan rekening bank Anda. Selain pertimbangan kemanusiaan, ini penting untuk bisnis karena dampaknya terhadap semua aspek operasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. meliputi:

   a. Dapat meningkatkan keimanan
   b. Dapat melakukan meditasi dan pernapasan
   c. Berolahraga
   d. Dapat beristirahat
   e. Mendapatkan dukungan sosial dari teman dan keluarga
   f. Hindari kebiasaan sehari-hari yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan

   Tidak ada perbedaan antara pendekatan perusahaan dan pendekatan pribadi untuk lebih jelasnya, mengurangi stres dapat terjadi pada individu, organisasi, maupun keduanya. Meliputi:

a. Memperbaiki iklim organisasi
b. Memperbaiki lingkungan fisik
c. Menyediakan fasilitas olahraga
d. Melakukan analisis dan klarifikasi tugas
e. Mendorong lebih banyak orang untuk mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan
f. Restrukturisasi tugas
g. Menerapkan konsep manajemen ke dalam praktik sesuai dengan tujuan

c. Faktor yang mempengaruhi stres kerja (Robbins, 2015)

1. Faktor lingkungan

Jika kondisi eksternal tidak diketahui, kemungkinan akan terbentuk struktur organisasi yang suboptimal yang akan berdampak negatif pada produktivitas staf. Tiga faktor memberikan tekanan pada karyawan: keadaan ekonomi, politik nasional, dan laju perkembangan teknis. Stres dapat terjadi pada mereka yang harus menghadapi salah satu dari tiga hal ini yang terjadi pada saat yang bersamaan.

2. Faktor organisasi

Terdapat beberapa variabel yang menghasilkan stres dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dan kepemimpinan juga termasuk dalam definisi peran dan tanggung jawab ini.

a. *Role demands*, yaitu mengacu pada ketegangan yang dimiliki karyawan di tempat kerja sebagai akibat dari tugas yang mereka

lakukan untuk bisnis Ketidakpastian dalam hubungan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya akan menyebabkan kurangnya komunikasi yang sehat.

b. Struktur organisasi, yaitu tingkat perbedaan dalam pengambilan keputusan organisasi dan ada tidaknya kejelasan dalam regulasi struktur pengambilan keputusan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

c. Kepemimpinan, fungsi pemimpin dalam organisasi dan organisasi itu sendiri Atas dasar kualitas kepemimpinan yang baik. Ikatan langsung antara manajer dan karyawan sangat dihargai oleh pemimpin tertentu, sedangkan bekerja sendiri sangat dihargai oleh orang lain (Robbins, 2015)

3. Faktor individu

Terdapat sejumlah elemen penting yang berasal dari dalam keluarga, seperti masalah keuangan pribadi dan karakteristik pribadi generasi mendatang. Ada kemungkinan bahwa kurangnya sumber daya keuangan seseorang dapat menyebabkan ikatan keluarga yang buruk atau masalah keuangan.

Indikator-indikator pada stres kerja menurut Robbins meliputi:

1. Tuntutan tugas, merupakan variabel pekerjaan seperti lingkungan kerja dan tata letak fisik dibahas lebih lanjut di bawah ini.
2. Tuntutan peran, seberapa besar tekanan yang dialami seseorang karena pekerjaan yang mereka lakukan untuk sebuah organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur Organisasi, seperti struktur organisasi yang tidak jelas, serta ketidakjelasan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi dimungkinkan untuk membangun lingkungan organisasi yang dicirikan oleh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan dengan menerapkan gaya manajemen pada organisasi yang mencakup banyak mitra.

2.1.2 Kepuasan kerja

Menurut Luthans (1998) pekerjaan yang memuaskan adalah pekerjaan di mana orang berpikir bahwa pekerjaan mereka memiliki potensi untuk menghasilkan hasil yang penting. Menurut Herzberg (2003) menetapkan teori dua faktor yang terdiri dari individu yang tidak puas dan individu yang senang (the satisfier) dengan kata lain, meskipun ketidakpuasan dan kepuasan keduanya merupakan variabel diskrit, keduanya tidak berkesinambungan. Orang-orang mengatakan bahwa mereka merasa lebih baik tentang diri mereka sendiri ketika mereka bahagia dalam pekerjaan mereka. Kebahagiaan kerja mereka ditentukan oleh seberapa besar mereka menikmatinya (Robbins, 2015).

Keadaan emosional ini, menurut Handoko (2001) menentukan bagaimana karyawan mempersepsikan pekerjaannya sebagai menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja seseorang adalah ukuran seberapa bahagia dia dalam bekerja.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat dikaitkan dengan faktor-faktor berikut, menurut Robbins (2006):

a. Pekerjaan menantang. Karyawan sering kali memilih tempat kerja yang memungkinkan mereka memanfaatkan kemampuan dan kekuatan mereka sebaik mungkin, serta yang memberi mereka berbagai tanggung jawab, otonomi tingkat tinggi, dan umpan balik yang sering tentang kemajuan mereka.
b. Penghargaan yang sesuai. Karyawan mencari skema kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan harapan mereka. Seorang karyawan harus mengambil posisi jika bayarannya dianggap cukup dengan mempertimbangkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan pribadi, dan standar upah di daerah tempat tinggal karyawan tersebut. Ini memungkinkan Anda untuk merasa puas.
c. Kondisi kerja yang baik. Merupakan tanggung jawab setiap karyawan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mereka kondusif untuk kesejahteraan dan produktivitas mereka. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa karyawan lebih suka bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya sambil tetap menyediakan lingkungan yang aman bagi mereka. Mayoritas pekerja, di sisi lain, lebih suka bekerja dengan peralatan yang baru dan kualitas yang cukup tinggi.
d. Dukungan rekan kerja. Mayoritas karyawan menemukan bahwa pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan sosial mereka juga. Akibatnya, seharusnya tidak mengejutkan bahwa

memiliki rekan kerja yang baik dan membantu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pada saat yang sama, seberapa baik perasaan karyawan tentang manajer mereka memiliki pengaruh besar pada perasaan puas mereka.

Indikator pada kepuasan kerja menurut Robbins meliputi:

1. Pekerjaan yang dilakukan apakah memuaskan
2. Gaji, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sudah adil
3. Rekan Kerja, rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
4. Atasan atau kepemimpinan
5. Promosi

2.1.3 Kinerja karyawan

Kinerja kontrastif mengacu pada perbandingan kinerja kerja yang sebenarnya dan yang diharapkan. Karyawan dapat menggunakan kinerja pekerjaan yang diharapkan sebagai tolok ukur untuk mengukur kinerja mereka sendiri dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk kebiasaan kerja mereka (Dessler, 2006). Menurut Robbins (2006) seseorang diharapkan untuk melakukan lebih dari sekedar pekerjaan mereka, karena mereka juga harus mengikuti aturan perusahaan, berkomunikasi dengan rekan kerja dan supervisor, dan bekerja di lingkungan yang mungkin mereka anggap ofensif.

Ketika suatu tugas selesai, menurut Simanjutak (2011) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai. Sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya disebut sebagai kinerjanya. Kinerja perusahaan secara keseluruhan, kinerja setiap karyawan individu, dan kinerja kolektif setiap kelompok kerja di dalam bisnis adalah bagian dari manajemen kinerja. Selain itu menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan didasarkan pada seberapa baik pekerja memenuhi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab mereka selama bekerja. Untuk masalah kinerja karyawan, Simanjutak (2005) mengemukakan bahwa ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Faktor kompetensi individu, yaitu keterampilan dan kemampuan melakukan kerja. Keterampilan dan kemampuan setiap individu dalam bekerja dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan mental, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja individu yang bersangkutan. Kesehatan fisik dan mental individu memungkinkan orang untuk bekerja keras untuk jangka waktu yang lama. Di sisi lain pekerja yang kekurangan gizi cepat menyerah pada kelelahan, sehingga sulit bagi mereka untuk melakukan pekerjaan berat. Ketidakpuasan dan masalah sosial ekonomi juga dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, yang dapat mempersulit orang untuk fokus pada pekerjaan mereka.
2. Faktor dukungan organisasi

   Kemampuan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk ketersediaan sarana dan prasarana kerja, kemungkinan

teknologi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pengorganisasian sangat penting untuk pemahaman setiap orang tentang tujuan yang akan dicapai dan proses yang harus diikuti untuk mencapai tujuan tersebut.

Fasilitas dan alat kerja memiliki pengaruh pada kapasitas setiap orang untuk berfungsi dengan cara yang sama. Di tempat kerja saat ini, teknologi dan peralatan baru dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas sekaligus membuat hidup lebih mudah dan nyaman bagi pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja, kondisi kerja dan remunerasi dan sistem jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan di tempat kerja adalah semua aspek penting dari kondisi kerja. Kemampuan orang untuk melakukan yang terbaik tergantung pada elemen seperti tingkat keakraban mereka dengan pekerjaan tertentu. Sangat penting untuk meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk meminimalkan kecelakaan kerja, kerusakan peralatan, dan gangguan produk.

Dengan situasi kerja yang benar, pekerja akan memiliki kepercayaan diri untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan bertanggung jawab, serta otoritas majikannya. Menyediakan karyawan dengan struktur gaji yang adil dan merata akan memotivasi mereka untuk meningkatkan output mereka. Karena kenyataan bahwa kinerja pekerja tidak terancam, maka domentasi dan pemogokan tidak diperlukan di tempat kerja yang aman dan damai. Mendidik anggota masyarakat tentang tujuan yang

harus dicapai dan langkah-langkah yang harus diambil untuk sampai ke sana adalah bagian dari tujuan organisasi.

3. Faktor dukungan manajemen

Melatih, memotivasi, dan memobilisasi semua orang untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka adalah tiga cara manajemen dapat mencapai pertumbuhan kompetensi. Keamanan tempat kerja, keharmonisan antarpribadi, dan hubungan kerja manajemen semuanya memainkan peran penting dalam keberhasilan fungsi perusahaan dan karyawannya.

Dengan kata lain, pelatihan dapat dianggap sebagai kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Pertumbuhan manajerial terjadi selama waktu ini ketika manajemen memperoleh pengalaman, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil sebagai pemimpin di perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan bertujuan untuk membantu pekerja mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk reaksi di masa depan sambil juga mempertimbangkan tugas dan kewajiban yang mereka miliki saat ini.

Indikator pada kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas merupakan ukuran apakah hasil akhir memenuhi atau melebihi harapan perusahaan.
2. Kuantitas yaitu jumlah siklu aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

4. Kerja sama, suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai satu tujuan yang dilakukan secara bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Dhini Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Medical Representatif.	Metode regresi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji F dan uji T.	Dalam hal kebahagiaan kerja, tidak ada korelasi antara jumlah stres kerja yang dirasakan dan seberapa puas seseorang dengan posisinya di tempat kerja.
2.	Helmi Haryanto. (2011). Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung.	Metode analisis jalur, korelasi pearson dan koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji F dan T.	Kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja, menurut penelitian.
3.	Marizkha Z. (2011). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian di Kota Palembang.	Regresi berganda	Karyawan di surat kabar lokal Palembang kurang produktif karena stres pekerjaan

No	Nama/Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			mereka, namun efeknya kecil.
4.	Sutrisno (2010) Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak	Analisis Regresi Panel Data	Hipotesis terbukti dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel. Menurut temuan ini, tidak ada hubungan antara stres di tempat kerja dan kinerja karyawan.
5.	Gaffar (2012) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk kantor wilayah Makassar	Regresi berganda	Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kombinasi elemen individu dan organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka.
6.	Dewi, Bagia, & Susila, (2018) pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara	Analisis Jalur	Ketika datang ke stres kerja dan kinerja, ada korelasi negatif yang kuat. Namun, ada juga korelasi positif yang besar antara stres

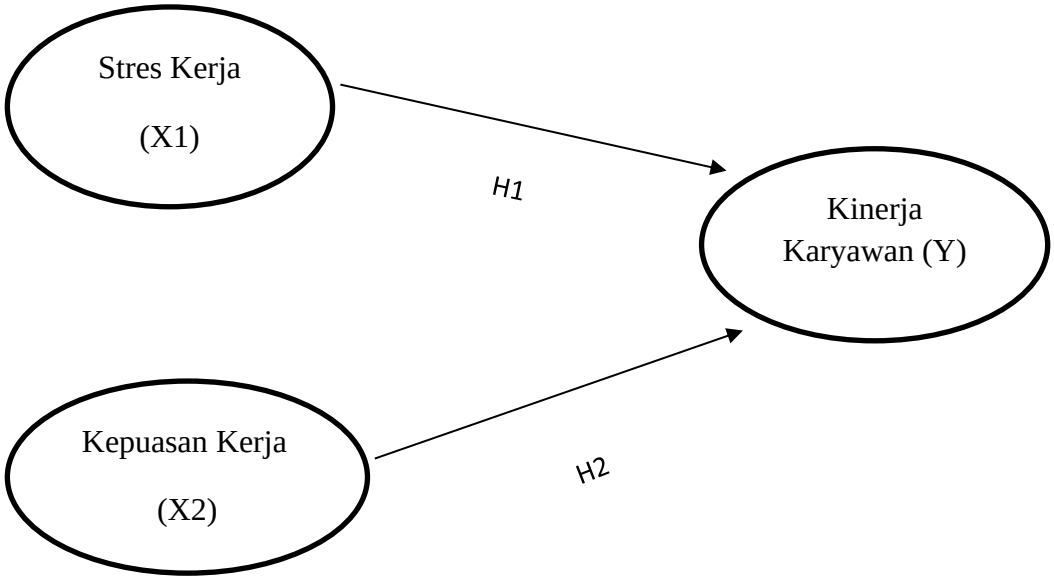
No	Nama/Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			kerja dan kinerja. Kecemasan kerja dan kepuasan kerja memiliki efek yang merugikan pada kinerja, dan ada korelasi yang kuat antara keduanya.
7.	Hotiana & Febriansyah (2018) berjudul pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI)	Analisis Regresi linier berganda	menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stres di tempat kerja terhadap kinerja pegawainya. Terbukti dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel.
8.	Mujiatun, (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan.	Uji Asumsi Klasik	Mengemuk akan bahwa nilai sig (2 tailed) lebih besar dari 0,05. Maka hasil penelitian variabel kepuasan kerja tidak signifikan positif

No	Nama/Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarakan rumusan masalah di atas, penelitian ini mengidentifikasikan tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kerangka pemikiran yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa penelitian ini menganalisis terkait pengaruh variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Hubungan stress kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam kasus tertentu, stres mungkin sangat berguna atau efektif, tetapi dalam kasus lain, stres dapat memiliki efek sebaliknya dan mengurangi produktivitas Anggit (2014) Semua ini menyiratkan bahwa stres dapat meningkatkan atau menghambat kinerja pekerjaan tergantung pada tingkat stres yang dihadapi. Lingkungan dengan sedikit atau tanpa stres menciptakan kinerja yang lamban baik bagi pemberi kerja maupun karyawan. Tekanan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan karena individu didorong untuk menggunakan semua sumber daya mereka untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadi dan profesional. Begitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari mulai menurun, penambahan tekanan tambahan tidak akan menghasilkan peningkatan produktivitas. Kinerja karyawan akan mulai menurun seiring dengan meningkatnya tekanan, karena tekanan akan mengganggu kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang tidak memiliki penilaian dan pengendalian diri berperilaku tidak terorganisir dan tidak bertanggung jawab. Sejauh kinerja seorang karyawan berkurang menjadi nol sebagai akibat dari penyakit atau ketidakmampuan, keputusasaan, atau keputusan untuk meninggalkan atau melarikan diri dari tempat kerja, individu tersebut dapat diberhentikan.

Sebelumnya Dewi (2014) meneliti dampak stres kerja dan kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga penjualan UD

Surya Raditya Negara di Indonesia. Hasil investigasi ini telah dipublikasikan di jurnal Human Resource Management. Kinerja seorang pekerja dapat dipengaruhi secara negatif oleh stres di tempat kerja, menurut temuan penelitian ini. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur (2013) tentang konflik dan stres kerja di Universitas Khairun di Ternate, yang melihat bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dengan perasaan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian sebelumnya, temuan penelitian ini didukung. Stres di tempat kerja kurang berbahaya daripada yang diperkirakan sebelumnya, menurut penelitian tersebut.

H1: stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Quick (2006) mengemukakan bahwa Kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang disebabkan oleh pendapat yang baik tentang pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja yang positif. “Kepuasan kerja” adalah keadaan emosional yang positif, menurut Hasibuan (2007) itu menandakan bahwa seorang individu puas dengan pekerjaannya saat ini.

Nur (2013) melakukan penelitian di Universitas Khairun, Ternate dengan judul Konflik, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan tahun 2013, yang diterbitkan pada tahun 2013. Berdasarkan temuan penelitian ini, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi

lebih lanjut dalam Journal of Applied Psychology oleh Candraningtyas (2013) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT Sasa Inti Probolinggo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III
METODE PENELITIAN

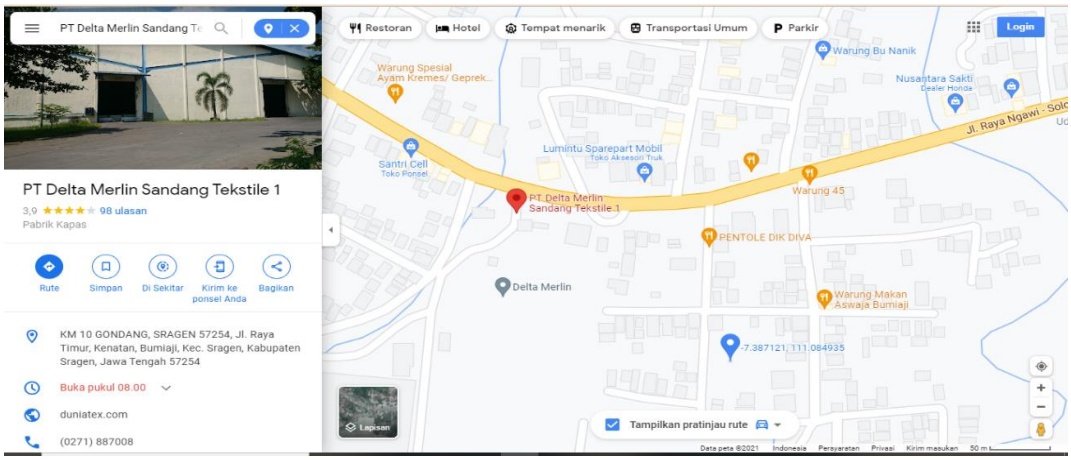
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Rencana waktu penelitian mulai dari persiapan hingga penyusunan laporan dimulai dari bulan Oktober 2021 sampai selesai. Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di PT Delta Merlin Sandang Textile 1 Dukuh Kenatan, Desa Bumiaji, Kecamatan Gondang, Kabupaten Sragen.

PT Delta Merlin Sandang Textile 1, Sragen berdiri sejak tanggal 10 Januari 2003 dan merupakan salah satu cabang dari PT Dunia Setia Sandang Textile (PT DSST). PT DSST ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *weaving*/pemintalan benang menjadi kain dan *printing*/pewarnaan kain. Semakin lama kebutuhan benang untuk pembuatan kain semakin meningkat maka PT DSST mencoba mengembangkan sayap dan berekspansi dengan mendirikan 6 (enam) cabang lain. Pekerja di perusahaan tersebut bekerja 8 jam per hari selama 6 hari kerja dalam satu minggu. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berikut gambar peta lokasi PT Delta Merlin Sandang Textile 1.

Gambar 3.1
Peta lokasi PT Delta Merlin Sandang Textile 1



Penelitian ini dilaksanakan setelah keluarnya surat izin untuk melakukan penelitian dengan waktu pelaksanaan dari bulan Oktober 2021 sampai bulan Maret 2022.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Yaitu alat untuk menguji teori-teori yang objektif dengan memeriksa hubungan antara variabel. Sampai batas tertentu, variabel ini dapat diukur. Dimungkinkan untuk menganalisis sejumlah besar titik data dari peralatan menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2017) prosedur kuantitatif telah lama digunakan dan ditetapkan sebagai metode penelitian, maka disebut sebagai metode konvensional. Terdapat berbagai macam prosedur penelitian kuantitatif, seperti yang dijelaskan Arikunto (2010) yang harus digunakan dari saat pengumpulan data hingga interpretasi data dan penyajian temuan kepada publik. Dalam penelitian ini menggunakan data yang

diperoleh dari lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan-karyawan di PT Delta Merlin Sandang Textile 1.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Di mata para profesional, istilah "penduduk" mengacu pada wilayah umum komoditas atau orang yang dapat diselidiki untuk mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Meskipun menurut Bawono (2006) mendefinisikan “populasi” sebagai keseluruhan objek studi dan orang-orang yang telah ditunjuk untuk diteliti, hasil-hasilnya dihasilkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan kantor di PT Delta Merlin Sandang Textile 1 divisi/bagian produksi sejumlah kurang lebih 1000 karyawan.

3.3.2 Sampel

Anggota sampel memiliki banyak kesamaan kualitas dengan masyarakat luas, namun hanya mewakili sebagian kecil dari keseluruhan populasi (Sugiyono, 2017). Pendekatan sampling yang dikenal sebagai "non-probability sampling" digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk menentukan ukuran sampel yang sesuai. Untuk mendapatkan sampel yang representatif, setiap orang dalam populasi mempunyai kesempatan individu. Dalam penyelidikan ini, total 91 sampel dapat digunakan dan diinterprestasikan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik yang disebut "purposive sampling", yang dibuat khusus untuk tujuan ini. "Pengambilan sampel bertujuan" mengacu pada strategi pengambilan sampel yang mempertimbangkan item tertentu (Sugiyono, 2017). Ketentuan kriteria responden yaitu dengan syarat bekerja minimal satu tahun.

3.4 Data dan Sumber Data

Istilah “data” mengacu pada kumpulan data yang digunakan untuk membuat keputusan (Ferdinand, 2014). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Kombinasi data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Untuk memperoleh data primer, karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile 1 diminta untuk mengisi survei. Sementara data sekunder penelitian ini berasal dari studi literatur teoritis dan artikel tentang pengaruh stres kerja dan kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan, data primer penelitian ini berasal dari wawancara dengan partisipan itu sendiri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data. pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang meminta responden untuk menjawab pertanyaan yang telah ditulis, beserta alternatif jawaban (Sugiyono, 2017). Responden diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data. Stres karyawan, kepuasan kerja, dan

produktivitas termasuk di antara topik yang dimasukkan dalam kuesioner. Skala Likert atau skala lain yang dirancang untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang masalah atau fenomena pendidikan tertentu digunakan untuk memberikan skor pada setiap titik respons pada kuesioner (Djaali, 2008).

3.6 Instrumen Penelitian

Strategi pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang disiapkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017) metode pengumpulan data untuk mengukur peristiwa alam dan sosial yang dapat diamati. Karena metode penelitian digunakan untuk memperoleh pengetahuan tentang suatu isu, peristiwa alam, atau masalah sosial, maka tujuannya adalah untuk mengumpulkan data sebanyak-banyaknya.

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang akurat. Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur bagaimana perasaan individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa sosial. Sugiyono (2014) mengungkapkan Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. SS	: Sangat setuju	Diberi skor 5
2. S	: Setuju	Diberi skor 4
3. RG	: Ragu-ragu	Diberi skor 3
4. TS	: Tidak setuju	Diberi skor 2
5. ST	: Sangat tidak setuju	Diberi skor 1

3.7 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) Apa pun yang dipilih peneliti untuk dieksplorasi untuk mendapatkan pengetahuan adalah variabel. Kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan informasi yang terkumpul. Dua hal harus diperhitungkan:

a. Variabel Dependen

Variabel atau kriteria keluaran adalah nama lain dari variabel terikat. Konsekuensi adalah efek atau hasil yang dimiliki variabel independen terhadap variabel lain (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Ketika variabel independen memiliki dampak pada variabel dependen atau bertanggung jawab atas perubahannya, itu dikenal sebagai "variabel independen" (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Stres Kerja (X1)	Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan mental, emosional, dan fisik seseorang. Ada banyak cara untuk menggambarkan stres,	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur Organisasi

		tetapi salah satu yang paling umum adalah menggambarkannya sebagai tekanan atau gangguan internal. (Handoko, 2001).	5. Kepemimpinan Organisasi (Robbins, 2015)
2.	Kepuasan Kerja (X2)	Handoko (2001) menentukan bagaimana karyawan mempersepsikan pekerjaannya sebagai menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja seseorang adalah ukuran seberapa bahagia dia dalam bekerja.	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Rekan Kerja 4. Atasan 5. Promosi (Nelson and Quick, 2006)
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013)) merupakan hasil kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya selama masa kerja.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama (Anwar Prabu Mangkunegara)

3.9 Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data dari semua responden, analisis data dilakukan. Beberapa contoh kegiatan analisis data antara lain mengkategorikan variabel dan responden, menyajikan data dari setiap variabel yang dianalisis, dan menyelesaikan komputasi untuk menjawab rumusan masalah (Sugiyono, 2017). Dalam analisis data, digunakan bantuan software IBM SPSS Statistics 23.

3.9.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen adalah metrik yang mengukur sejauh mana keakuratan atau keakuratannya (Arikunto S. , 2010). Selama mampu mengukur apa yang dibutuhkan dan menyediakan data dengan cara yang tepat, suatu instrumen dianggap valid. Indikator validitas instrumen yang tinggi dan rendah menunjukkan seberapa baik hasil aktual sesuai dengan deskripsi validitas yang dimaksudkan instrumen. Faktor internal digunakan untuk menilai apakah instrumen secara keseluruhan cocok untuk setiap area instrumen atau tidak. Ini akan dievaluasi menggunakan analisis item. Rumus korelasi product moment digunakan untuk mengkorelasikan skor yang ada satu sama lain saat melakukan analisis item. Sebagai metode kedua, korelasi bivariat antara setiap skor indikator dan skor konstruk total dapat digunakan untuk memverifikasi validitas skor konstruk. Confirmatory factor analysis (CFA), berdasarkan korelasi product moment Pearson yang diperkenalkan oleh Pearson dalam karya awalnya, digunakan untuk memverifikasi kesimpulan penelitian ini (Arikunto S. , 2010).

2. Uji Reliabilitas

Dalam konteks pengumpulan data, instrumen yang dapat diandalkan adalah instrumen yang sudah cukup baik untuk dipercaya sebagai alat (Arikunto S., 2010). Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau daftar pertanyaan dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5, dan uji

validitasnya menggunakan jumlah butir soal. Akibatnya, rumus alfa sangat penting. Total item digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam uji validitas penelitian ini; kuesioner atau daftar pertanyaan dengan kisaran 1 sampai 5 digunakan sebagai instrumen. Ini adalah ukuran berapa banyak pengukuran dalam kelompok menghasilkan temuan yang hampir sama, memungkinkan kita untuk mempercayai data (Azwar, 2000). Rumus Cronbach Alpha, yang juga digunakan untuk mengukur reliabilitas tes ketika sikap atau perilaku diuji, bukan hanya tanggapan benar atau salah, dapat digunakan untuk mengukur tes tanpa jawaban benar atau salah untuk penelitian ini dengan andal. Sebagai ilustrasi, saya akan menggunakan software Windows SPSS 23. Cronbach Alpha dianggap dapat diandalkan jika lebih dari 0,70 (Ghozali I. , 2013).

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum memverifikasi validitas hipotesis, verifikasi bahwa penyelidikan tidak bias dengan memeriksa asumsi klasik dan kesalahan model regresi. Sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali I (2013) model regresi yang digunakan diharapkan menghasilkan hubungan yang signifikan secara statistik dan representatif (BLUE = Best Linear Unbiased Estimator).

a. Uji Multikolinearitas

Model regresi sering menggunakan uji statistik multikolinearitas untuk menilai apakah variabel independen mereka terkait atau tidak (Ghozali I. , 2013). Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang masuk akal. Jika, seperti pada

contoh di atas, variabel berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Melihat data menunjukkan bahwa model regresi harus diuji multikolinearitas:

1. Nilai toleransi dan lawannya.
2. Variance inflation factor (VIF).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen model regresi terdistribusi secara teratur. Jika Anda menginginkan model regresi yang baik, Anda harus memiliki distribusi data yang normal atau sangat mendekati normal (Santoso, 2002). Sumbu diagonal dari grafik dapat digunakan untuk mengukur dispersi data untuk menentukan apakah data tersebut normal. Keputusan didasarkan pada faktor-faktor berikut: Asumsi normalitas terpenuhi selama data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti orientasi garis diagonal. Model regresi Ini berarti bahwa setiap data yang tidak mengikuti garis diagonal dan tidak maju ke arah itu harus dikerjakan ulang agar memenuhi asumsi kenormalan. Hasil program SPSS menunjukkan bahwa titik-titik tersebar sepanjang garis diagonal, seperti yang terlihat pada grafik. Karena kebutuhan akan normalitas maka model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Ini digunakan untuk menguji apakah varians residual dari model regresi bervariasi dari satu pengamatan ke

pengamatan berikutnya. Uji Heteroskedastisitas Dalam kondisi homoskedastisitas, perbedaan antara dua pengukuran tidak berubah dari waktu ke waktu tetapi tetap konstan. Model regresi yang valid seharusnya tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dalam distribusi titik tidak ada ketika titik-titik tersebut terdistribusi di atas dan di bawah nol dan tidak membentuk pola yang berbeda. Santoso (2002) Studi ini mendapat manfaat dari penggunaan SPSS, paket analisis statistik. Alat komputer yang disebut SPSS (Statistical Package for Social Sciences) dapat digunakan untuk melakukan analisis statistik pada data.

3.9.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk meramalkan apakah variabel terikat akan naik atau turun. Hal ini dapat dicapai dengan secara simultan memodifikasi dua atau lebih komponen independen (meningkatkan nilai). Beberapa regresi linier digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan dan karakteristik seperti stres kerja dan kepuasan kerja. Anggap persamaan ini sebagai persamaan regresi:

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

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

X_1, X_2 = Independen (Stres Kerja dan Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = eror

3.9.4 Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2017) mendefinisikan hipotesis sebagai pertanyaan penelitian yang dapat dijawab dalam waktu singkat Pernyataan tentang hubungan antara variabel, perbandingan, dan variabel independen dapat digunakan dalam pembingkaian masalah (deskripsi). Hipotesis nol dan hipotesis alternatif keduanya dapat diuji dalam sebuah penelitian. Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara dua variabel dalam kumpulan data yang sedang dipelajari. Penjelasan arus utama dan alternatif saling bertentangan (Creswell, 2007).

a. Uji statistik T

Berapa banyak varians dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh satu variabel penjelas di alam ditentukan oleh T-test, dalam bentuk yang paling dasar (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hipotesis alternatifnya adalah bahwa variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya lebih kecil dari tingkat kepercayaan.

3.9.5 Uji ketetapan Modal

Uji akurasi model, juga dikenal sebagai uji kelayakan model, digunakan untuk memverifikasi keakuratan fungsi regresi sampel sambil memperkirakan nilai aktual dari data sampel. Dalam statistik, statistik Adjusted R2 dan F dapat digunakan untuk mengevaluasi akurasi model dengan menganalisis koefisien determinasinya (Ghozali I. , 2013).

a. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Dimungkinkan untuk menentukan ada tidaknya korelasi antara pengaruh dua variabel satu sama lain dengan menggunakan koefisien determinasi, suatu ukuran statistik dalam statistik (Algifari, 2000). Seberapa efektif variabel independen menjelaskan varians dalam variabel dependen diukur dengan R2. Artinya ada keterbatasan kemampuan faktor-faktor independen untuk menjelaskan varians pada variabel dependen. Hampir semua informasi yang diperlukan untuk mengantisipasi variabel terikat dapat ditemukan dalam satu nilai variabel bebas (Ghozali I. , 2013).

b. Uji Simultan (Uji F)

Jika semua variabel independen atau independen yang dimasukkan dalam model memiliki dampak gabungan pada variabel dependen, maka uji F digunakan untuk menyelidiki masalah ini. Nilai F diperoleh dengan menggunakan ambang batas signifikansi 5% dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah kriteria penjurian tes:

1. Hal ini menunjukkan bahwa baik variabel dependen maupun independen memiliki pengaruh secara bersamaan jika nilai F yang diproyeksikan melebihi F tabel.
2. Untuk membuktikan bahwa variabel bebas dan terikat tidak mempunyai pengaruh secara simultan maka nilai F yang diperoleh lebih kecil dari nilai pada F tabel.
3. Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa ada variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, tetapi probabilitas (sig t) > (0,05) menunjukkan bahwa Ho diterima (Ghozali I. , 2013).

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

PT Delta Merlin Sandang Textile 1, Sragen berdiri sejak tanggal 10 Januari 2003 dan merupakan salah satu cabang dari PT Dunia Setia Sandang Textile (PT DSST) yang bertempat di Jalan Raya Palur KM 7,1 Karanganyar. PT DSST bergerak di bidang *weaving*/pemintalan benang menjadi kain dan *printing*/pewarnaan kain. Semakin lama kebutuhan benang untuk pembuatan kain semakin meningkat maka PT DSST mencoba mengembangkan sayap dan berekspansi dengan mendirikan 6 (enam) cabang lain.

PT DMST 1, Sragen mempunyai nomor NPWP 02.014.399.6-256.00 dan Nomor Ijin Usaha No.10/11-34/PB/VII/2002. Pabrik milik PT DMST 1, Sragen seluas kurang lebih 15,0 hektar dan luas bangunan kurang lebih 2,76 hektar ini berlokasi di Jalan Raya Timur KM 10 Desa Bumiaji, Kecamatan Gondang, Kabupaten Sragen, Propinsi Jawa Tengah. Status Penanaman Modal yaitu Penanaman Modal Sendiri (PMDN). Status lahan adalah milik sendiri dengan perincian peruntukan lahan sekitar pabrik adalah sebagai berikut:

- Utara : Jl. Raya Solo-Surabaya/Pemukiman
- Timur : Pemukiman Penduduk
- Selatan : Lahan Sawah
- Barat : Pemukiman Penduduk

Sejalan dengan berkembangnya perusahaan PT DMST 1, Sragen memiliki karyawan di bidang produksi yang terbagi dalam masing-masing departemen.

Dalam perkembangannya PT DMST 1, Sragen melakukan berbagai perubahan jumlah dan posisi karyawan karena adanya perubahan situasi dan kondisi yang sering terjadi.

PT DMST 1, Sragen merupakan industri tekstil yang berorientasi pada perkembangan pasar dan skala usaha. PT DMST 1, Sragen bergerak di bidang pemintalan benang (*spinning*) dan dalam pelaksanaannya membutuhkan bahan baku kapas yang diimport dari Amerika, Meksiko, Argentina, Mali, Brazil, Mozambik, India, Tanzania dan Pakistan.

4.2 Karakteristik Responden

Daftar pertanyaan dikembangkan dan disampaikan kepada peserta, seperti yang ditunjukkan oleh fitur dari kelompok responden penelitian ini. Survei yang dibagikan ke divisi/divisi produksi menghasilkan 91 jawaban dari mereka yang memenuhi kriteria tertentu, termasuk jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Lamanya waktu mereka bekerja di posisi mereka saat ini juga dipertimbangkan. Tabel ini akan diperiksa lebih detail:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	31,9	31,9	31,9
	Perempuan	62	68,1	68,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, terdapat 29 responden berjenis kelamin laki-laki atau 31,9 persen dari total keseluruhan. Sedangkan jumlah responden perempuan mencapai 62, dengan tingkat respon 68,1 persen, jumlah responden laki-laki mencapai 62. Sehingga yang mendominasi dalam karakteristik jenis kelamin adalah perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	26	28,6	28,6	28,6
	31-40 Tahun	41	45,1	45,1	73,6
	41-50 Tahun	22	24,2	24,2	97,8
	51-60 Tahun	2	2,2	2,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden berusia 21-30 tahun terdiri dari 26 orang, mewakili tingkat tanggapan 28,6 persen, responden berusia 31-40 tahun terdiri dari 41 orang, mewakili tingkat tanggapan 45,1 persen, responden berusia 41-50 tahun terdiri 22 orang, mewakili tingkat respons 24,2 persen, dan responden berusia 51-60 tahun terdiri dari 2 orang, mewakili tingkat respons 2,2 persen. Responden berusia antara 31 dan 40 tahun menduduki peringkat teratas kategori usia.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	17	18,7	18,7	18,7
	SMA/SMK/MAN	70	76,9	76,9	95,6
	D3	3	3,3	3,3	98,9
	S1	1	1,1	1,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Sebagaimana dinyatakan dalam tabel di atas, SMA/SMK/MAN memiliki jawaban terbanyak (70) dan persentase tertinggi (76,9%) berdasarkan ciri sekolah terakhir mereka. Ada 17 jawaban atau 18,7 persen dari mereka yang baru lulus SMP. Pendidikan terakhir D3 paling diminati dengan 3 tanggapan dan persentase 3,3%. Hanya ada satu responden dengan pendidikan S1 sebelumnya (1,1%), tetapi hanya ada satu responden dengan pendidikan terakhir S1 (1,1%).

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	19	20,9	20,9	20,9
	6-10 Tahun	53	58,2	58,2	79,1
	11-15 Tahun	19	20,9	20,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 20,9%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 53 responden dengan presentase 58,2%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 20,9%. Pada karakteristik berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden 6-10 Tahun.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian itu otentik. Validitas kuisioner ditentukan oleh memungkinkan atau tidaknya menjawab pertanyaan dengan jawaban yang dapat dinilai. Validitas konstruk atau variabel diuji dengan melihat hubungan antara item pernyataan dan total skor konstruk atau variabel, dan teknik ini diterapkan. Dalam proses penentuan nilai r, estimasi 0,05 dibandingkan dengan r tabel, dan ditemukan signifikan 0,05. Persentase mengukur pentingnya suatu temuan (5 persen, atau 0,05).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	*Corrected Item-Total Correlation* (r hitung)	r tabel	Validitas
	X1.1	0,791	0,207	Valid

Stres Kerja (X1)	X1.2	0,837	0,207	Valid
	X1.3	0,688	0,207	Valid
	X1.4	0,615	0,207	Valid
	X1.5	0,453	0,207	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,386	0,207	Valid
	X2.2	0,467	0,207	Valid
	X2.3	0,523	0,207	Valid
	X2.4	0,377	0,207	Valid
	X2.5	0,432	0,207	Valid
	X2.6	0,542	0,207	Valid
	X2.7	0,255	0,207	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,596	0,207	Valid
	Y2	0,544	0,207	Valid
	Y3	0,530	0,207	Valid
	Y4	0,448	0,207	Valid
	Y5	0,425	0,207	Valid
	Y6	0,576	0,207	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Ketika membandingkan aritmatika vs tabel, dapat ditunjukkan bahwa pernyataan keseluruhan pada faktor-faktor seperti stres kerja, kebahagiaan kerja, dan kinerja karyawan lebih akurat (0,207). Dengan demikian, dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa semua pernyataan dalam kuesioner ini dapat digunakan dalam instrumen penelitian masa depan untuk mengumpulkan lebih banyak data. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel-variabel yang dimaksudkan untuk dievaluasi.

2. Uji Reliabilitas

Keandalan suatu instrumen dapat dinilai melalui uji reliabilitas. Anda dapat menentukan konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menggunakan uji reliabilitas. Penggunaan aplikasi SPSS 23.0 for Windows yang meliputi uji statistik Cronbach Alpha Coefficient digunakan untuk melakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini, serta fitur-fitur lainnya. Hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan sebagai bagian dari penelitian ini akan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	Standar Reliabel	Kesimpulan
Stres Kerja	0,720	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,265	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,450	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa Cronbach's alpha lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua jawaban responden untuk setiap item pertanyaan yang menguji setiap variabel telah konsisten. Beberapa sifat yang diukur meliputi stres di tempat kerja, kepuasan di tempat kerja, dan output karyawan.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digunakan uji multikolinearitas. Multikolinearitas dievaluasi dengan mengevaluasi aspek-aspek sistem berikut: Nilai Toleransi variabel independen kurang dari 0,010 atau VIF lebih besar dari 10 menunjukkan adanya multikolinearitas dalam model regresi, sedangkan VIF variabel independen lebih besar dari 10 menunjukkan kurangnya multikolinearitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Stres Kerja	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai toleransi untuk variabel stres kerja dan kepuasan kerja berturut-turut adalah 1,000 dan 1,000, sebagaimana tercantum pada tabel di atas. Tidak ada bukti bahwa model regresi yang digunakan menunjukkan multikolinearitas atau korelasi antar variabel, karena nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

2. Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji normalitas, peneliti dapat menentukan apakah semua variabel dalam suatu penelitian terdistribusi secara merata atau tidak. Ketentuan model regresi berdistribusi teratur jika probabilitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test lebih besar dari 0,05 (P value lebih besar dari 0,05).

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61707900
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,059
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual sudah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menilai ada atau tidaknya ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dan residual pengamatan lain dalam model regresi. Tingkat signifikansi perlu dinaikkan sebelum mencoba mengevaluasi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas. Lebih dari 0,05 perbedaan antara dua kelompok dianggap signifikan secara statistik, dan model regresi dapat dikatakan bebas dari tanda-tanda heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,796	1,708		2,808	,006
	Stres	,008	,045	,018	,175	,861
	Kepuasan	,138	,061	,238	2,270	,026
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai sig sebesar 0,861, sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,026 yang menunjukkan bahwa nilai sig stres kerja melebihi ambang batas 0,05%. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Terdapat 91 responden yang mengisi kuesioner untuk mendapatkan data tentang hubungan antara variabel independen dan dependen. Format ini digunakan untuk menampilkan hasil analisis.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,719	2,645		11,615	,000
	Stres	-,094	,072	-,133	-1,303	,001
	Kepuasan	,236	,095	,252	2,473	,005
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitut:

$Y = 30,719 - 0,94\ X_1 + 0,236\ X_2 + e$

a) α: 30,791 menunjukkan konstanta kinerja karyawan positif. Artinya apabila variabel stres kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol atau konstan maka kinerja karyawan meningkat.

b) β_1: -0,94 menunjukkan bahwa koefisien stres kerja negatif. Artinya setiap kenaikan variabel stres kerja X_1 sebesar 1% maka variabel kinerja Y akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel X lainnya dianggap konstan.

c) β2: 0,236 menunjukkan bahwa koefisien kepuasan kerja positif, artinya setiap kenaikan variabel kepuasan kerja X_2 sebesar 1% maka variabel kinerja Y akan mengalami kenaikan.

4.3.4 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T digunakan untuk melihat apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel yang seharusnya dijelaskan sendiri. Nilai t hitung diperoleh dari data yang dimasukkan ke dalam SPSS dan keluarannya.

Tingkat kesalahan 5 persen dan derajat kebebasan (db =n-k-1=88) sama dengan 1,991 harus diperiksa untuk melakukan uji-t dengan tingkat kesalahan 5 persen.

Tabel 4.11
Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,719	2,645		11,615	,000
	Stres	-,094	,072	-,133	-1,303	,001
	Kepuasan	236	,095	,252	2,473	,005
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, nilai t untuk stres kerja adalah -1.303, dengan nilai p 0,001. Dalam penelitian ini, t hitung ditentukan lebih besar dari T tabel, dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, menurut data yang disediakan di sini. Hasilnya adalah diskualifikasi. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa tingkat kecemasan tempat kerja yang tinggi memiliki dampak negatif pada kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,473, tetapi thitung lebih dari t-tabel dan tingkat signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, menurut data. Pada akhirnya, jawaban yang benar adalah Ho. Kita dapat menyimpulkan dari bukti ini bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan bagi kinerja karyawan.

4.3.5 Uji Ketetapan Modal

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel independen.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,288[a]	,083	,062	1,635
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Stres				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,062 atau 62%, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja dan kebahagiaan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam beberapa hal, menurut data pada tabel sebelumnya. Hubungan akan sempurna jika sisa 38% elemen dapat dimasukkan dalam penelitian.

2. Uji F

Dampak bersama terhadap variabel terikat ditentukan dengan menentukan apakah semua variabel bebas dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel terikat atau tidak.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,226	2	10,613	3,968	,002[b]
	Residual	235,345	88	2,674		
	Total	256,571	90			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Stres						

Sumber: Data primer diperoleh, 2022

Dapat dilihat tabel di atas ini menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 3,10 yang diperoleh dari jumlah variabel-1 (df1) = 2 dan jumlah variabel-2 (df2-N-jumlah variabel) = 89. Berdasarkan Berdasarkan temuan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen kepuasan kerja, yang terpisah dari stres kerja. Hal ini menunjukkan kegunaan dari model yang dibuat sudah layak.

4.4 Pembahasan Analisis Data

4.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile1

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta -0,133. Nilai sig 0,001 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung -1,303 > t tabel 1,991. Diperoleh hasil pengujian hipotesis untuk variabel X1 bahwa dapat dinyatakan terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile 1.

Stres yang dialami karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialaminya. Apabila tingkat stres yang dialami terlalu besar, maka kinerja karyawan cenderung akan menurun karena stres dapat menganggu kinerja karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Stres kerja harus diminimalisir dengan cara menurunkan tekanan pada lingkungan perusahaan, menurunkan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dan atasan, menciptakan situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan tidak berbahaya, serta memberikan kompensasi yang adil, jelas, dan sesuai dengan tingkat keterampilan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi, Bagia, & Susila, (2018) penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Hotiana & Febriansyah (2018) berjudul pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stres di tempat kerja terhadap kinerja pegawainya. Terbukti dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel.

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile 1

Hasil analisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar 0,005 dengan nilai koefisien beta 0,252. Nilai sig 0,005 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung 2,473 > t tabel 1,991. Diperoleh hasil pengujian hipotesis

untuk variabel X2 bahwa dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile 1 artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan di PT Delta Merlin Sandang Textile 1 dipengaruhi karena sikap atasan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan serta karyawan merasa tertantang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nur (2013) dan Dewi, Bagia, & Susila, (2018) yang menyatakan adanya pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan oleh Mujiatun (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan. Mengemukakan bahwa nilai sig (2 tailed) lebih besar dari 0,05. Maka hasil penelitian variabel kepuasan kerja tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

BAB V
KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Delta Merlin Sandang Textile 1 mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pembahasan yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut**:**

1. Variabel Stres Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam hasil uji t memiliki nilai t hitung -1,303 dengan signifikansi 0,001. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung < t tabel (1,991) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel X1 bernilai negatif itu artinya adalah setiap kenaikan X1 sebesar 1% maka variabel Y akan mengalami penurunan.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam hasil uji t memiliki nilai t hitung 2,473 dengan signifikansi 0,005. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (1,991) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian maka Ho diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 bernilai positif itu artinya adalah setiap kenaikan X2 sebesar 1% maka variabel Y akan mengalami kenaikan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal menjadikan keterbatasan dalam penelitian PT Delta Merlin Sandang Textile 1, diantaranya:

1. Keterbatasan variabel, penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas untuk memprediksi variabel terikat. Penambahan variabel bebas bisa dapat membuat hasil lebih baik dan bisa mengetahui lebih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Delta Merlin Sandang Textile 1.
2. Keterbatasan pengumpulan kuisioner, keterlambatan karyawan dalam mengembalikan kuisioner untuk diberikan kepada peneliti dikarenakan kesibukan karyawan divisi produksi serta kesibukan pimpinan PT Delta Merlin Sandang Textile 1
3. Penelitian ini dilakukan saat pandemi covid-19 yang menyebabkan peneliti tidak bisa berinteraksi secara langsung kepada responden karena adanya *social distancing.* Dan pembagian kuisioner dibantu/dibagikan oleh personalia.

5.3 Saran

Saran yang penulis berikan terkait penelitian ini adalah:

1. Perusahaan harus meminimalisirkan stres dalam pekerjaan agar kinerja karyawan meningkat. Dengan cara menurunkan tekanan pada lingkungan perusahaan, menurunkan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain maupun atasan, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan tidak berbahaya,

serta memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan tingkat keterampilan karyawan.

2. Pada penelitian selanjutnya dapat untuk mengembangkan dengan menambah variabel lain atau berbeda agar hubungan antar variabel lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, P. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, 3.

Algifari. (2000). *Analisis Teori Regresi: Teori Kasus dan Solusi.* Yogyakarta: BPFE.

Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*.

Anoraga, P. (2005). *Psikologi kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

As'ad, M. (2002). *Psikologi Industry.* Yogyakarta: Liberty.

Azwar, S. (2000). *Realibilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS.* Salatiga: IAIN Salatiga Press.

Candraningtyas. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Profit*.

Cha, J. (2011). Organizational Comitment and Contextual Perfomance: Examining Effects of work Status and Emotional Intellegence Among Private Club Staff Members. *Phsycologi & Marketing*, 405.

Cooper, C. (1992). *Stress Management.* Jakarta: Kesain.

Creswell, J. (2007). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and mixed.* Sage Publication.

Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Indeks.

Dewi, B. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Ganesa Jurusan Manajemen*.

Dewi, C., Bagia, W., & Susila, G. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negar. *Jurnal Manajemen*.

Djaali. (2008). *Psikologi Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gusnetti. (2014). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Garuda Indonesia Pekanbaru. *JOM FISIP*, 1-10.

Handoko, H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hariandja . (2007). *Manajemen sumber daya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai.* Jakarta: Grasindo.

Hasibuan. (2007). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Herzberg, F. (2003). *Dasar-dasar manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayati. (2014). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar. *Naskah Publikasi*.

Hotiana & Febriansyah. (2018) Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI). Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)

Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja.* Jakarta: Alex Media Komputindo.

Luthans, F. (1998). *Organization behavior.* New York: McGraw-Hill International Book.

Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Mauli, R. (2012). Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada dosen Politeknik Negri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 10-18.

Mujiatun, (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan. Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis.

Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 739-749.

Pool. (2000). Organizational culture and relationship between job tension in measuring outcomes among business executive. *The Journal Of Management Development*, 32-49.

Quick, N. (2006). Organizational bevario foundations realities and challenges, Thompson South Western, United states of America. 120.

Rivai. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal, & Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, J. T. (2015). *Perilaku organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Santoso. (2002). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Setyono, A. (2007). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Job Stress serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Salesman (Studi Kasus pada PT Adira Finance Cabang Bangkong Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, *4*(2), 70-80.

Simanjuntak. (2011). *Manajemen evaluasi kinerja.* Jakarta: Universitas Indonesia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.

Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Jadwal Peneltian

No.	Bulan	Desember				Januari				Februari				Maret			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X												
2	Konsultasi		X	X	X	X	X										
3	Pendaftaran Seminar Proposal								X								
4	Ujian Seminar Proposal											X					
5	Revisi Proposal											X	X				
6	Pengumpulan Data													X			
7	Analisis Data																
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																
9	Pendaftaran Munaqasah																
10	Munaqasah																

No.	Bulan	Februari				Maret				April			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal												
2	Konsultasi												
3	Revisi												
4	Pendaftaran Seminar Proposal												
5	Ujian Seminar Proposal												
6	Pengumpulan Data												
7	Analisis Data			X	X								
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi					X	X	X	X				
9	Pendaftaran Munaqosah								X				
10	Munaqosah												

Lampiran 2

Kuisioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN (KUISIONER) PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE 1

BAGIAN 1

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Tulislah identitas respoden Anda dengan lenngkap pada kolom yang disediakan.
2. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang telah disediakan.
3. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan diri anda dengan pemberian tanda ceklis (√) di kolom yang telah disediakan.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:
    a. SS (Sangat Setuju) memiliki bobot 5
    b. S (Setuju) memiliki bobot 4
    c. N (Netral) memiliki bobot 3
    d. TS (Tidak Setuju) memiliki bobot 2
    e. STS (Sangat Tidak Setuju) memiliki bobot 1

BAGIAN 2

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya mahasiswi Universitas islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dengan judul "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DELTA MERLIN SANDANG TEXTILE 1"

maka saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/iuntuk menjadi responden dalam penelitian ini. Semua data yang telah diisi dalam kuesioner, Saya jamin kerahasiaannya. Atas ketersediaan dan partisipasi bapak/ibu/saudara/i dalam kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Status :
6. Lama bekerja di PT Delta Merlin Sandang Textile 1 :
7. Jabatan :
8. Kegiatan apa saja yang anda ikuti di Perusahaan :

1. Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan Stres Kerja (X1)	SS	S	N	TS	STS
1	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.					
2	Peran yang saya terima diperusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.					
3	Tidak adanya dukungan dari sesama karyawan atau atasan ditempat saya bekerja sehingga menyebabkan konflik					
4	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan lingkungan dalam perusahaan relatif tidak kondusif.					

5	Saya terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan saya					

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja (X2)	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang sulit membuat saya merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya.					
2	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
4	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena hubungan saya dengan rekan kerja serta atasan sangat baik					
5	Atasan memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki					
6	Pemberian penghargaan yang diterima sesuai dengan harapan saya					
7	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y1)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target yang telah ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					

3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan bats waktu yang ditentukan atau tepat waktu.					
4.	Saya selalu hadir di tempat kerja melebihi jam kerja yang diwajibkan dan mengambil waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
5.	Saya selalu menyesuaikan diri dengan karyawan lain demi mewujudkan kepentingan bersama.					
6.	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.					

Lampiran 3

Tabulasi Data Penelitian

Tabulasi Data Kuisioner Variabel Stres Kerja

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	4	4	3	3	3	17
2	4	4	3	3	3	17
3	4	4	3	3	3	17
4	4	4	3	3	3	17
5	4	4	3	3	3	17
6	4	4	4	3	3	18
7	4	4	3	3	3	17
8	4	4	3	3	3	17
9	4	4	3	3	3	17
10	4	4	3	4	3	18
11	4	3	3	3	3	16
12	2	3	3	2	3	13
13	4	4	2	3	3	16
14	4	2	2	3	3	14
15	4	2	2	2	3	13
16	3	2	2	2	3	12
17	4	2	2	2	3	13
18	2	2	2	2	3	11
19	2	2	2	2	3	11
20	3	3	3	3	3	15
21	2	2	2	2	3	11
22	4	2	2	3	3	14
23	2	3	3	2	3	13
24	2	3	2	2	3	12
25	4	4	3	3	3	17
26	4	4	3	3	3	17
27	4	4	3	3	3	17
28	4	4	3	3	3	17
29	4	4	3	3	3	17
30	4	4	3	3	3	17
31	4	4	3	3	4	18
32	4	4	3	3	4	18
33	4	4	3	3	4	18
34	4	4	3	3	4	18
35	4	4	3	3	4	18

36	4	4	3	3	4	18
37	4	4	4	3	4	19
38	4	4	4	3	4	19
39	4	4	4	3	4	19
40	4	4	4	2	4	18
41	4	4	4	3	4	19
42	4	4	4	3	4	19
43	4	4	4	3	4	19
44	4	4	4	3	4	19
45	4	4	3	3	4	18
46	4	4	3	3	4	18
47	4	4	3	3	4	18
48	4	4	3	3	4	18
49	4	4	4	3	4	19
50	4	4	4	3	4	19
51	4	4	3	3	4	18
52	4	4	3	3	4	18
53	4	4	3	3	4	18
54	4	4	4	3	4	19
55	4	4	4	3	4	19
56	4	4	4	3	4	19
57	4	2	2	3	3	14
58	3	2	2	3	4	14
59	4	4	3	3	4	18
60	4	4	3	3	4	18
61	4	4	3	3	4	18
62	4	4	4	3	4	19
63	4	4	3	3	4	18
64	4	2	2	2	4	14
65	3	2	2	2	3	12
66	4	2	4	2	4	16
67	4	4	2	4	4	18
68	3	3	2	5	4	17
69	5	3	2	5	4	19
70	4	4	2	4	4	18
71	5	4	5	5	3	22
72	4	4	3	3	4	18
73	4	4	2	4	4	18
74	4	4	3	3	4	18
75	3	3	2	3	3	14
76	4	4	2	4	4	18
77	2	2	3	3	3	13
78	5	4	5	5	3	22

79	4	4	2	2	4	16
80	4	4	1	3	4	16
81	4	4	2	3	4	17
82	3	2	2	3	4	14
83	4	4	3	3	4	18
84	2	2	2	2	4	12
85	2	2	2	3	3	12
86	5	4	4	3	3	19
87	3	3	4	4	3	17
88	3	3	4	4	3	17
89	3	3	3	4	4	17
90	4	4	3	3	3	17
91	4	4	3	3	3	17

Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL X2
1	3	4	3	4	3	3	4	24
2	3	4	3	3	3	3	3	22
3	3	4	4	3	3	4	4	25
4	3	4	3	4	3	3	3	23
5	3	4	3	4	3	3	4	24
6	4	4	3	4	3	2	4	24
7	4	3	3	4	4	3	4	25
8	4	4	3	4	4	3	4	26
9	4	4	4	4	4	3	4	27
10	4	3	4	4	4	3	4	26
11	4	3	3	5	3	4	3	25
12	4	3	3	4	4	3	4	25
13	4	4	3	5	3	2	4	25
14	4	4	3	4	3	3	3	24
15	3	3	3	4	3	2	4	22
16	4	3	4	4	4	3	4	26
17	3	3	3	4	3	3	3	22
18	4	3	3	4	5	2	4	25
19	4	3	3	4	5	2	4	25
20	5	4	3	4	4	2	3	25
21	5	3	3	4	5	2	4	26
22	3	2	3	3	4	2	4	21
23	3	3	3	4	4	3	4	24
24	4	4	3	4	5	2	3	25
25	3	4	4	3	3	3	4	24

26	4	4	3	4	4	3	4	26
27	3	3	4	4	4	3	4	25
28	3	3	4	4	4	3	4	25
29	3	3	4	4	4	3	4	25
30	3	4	4	4	4	3	4	26
31	3	4	4	4	4	3	4	26
32	3	4	3	4	4	3	4	25
33	3	4	4	4	4	3	4	26
34	4	4	3	4	4	3	3	25
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	3	3	26
37	4	4	4	4	3	2	4	25
38	4	4	3	4	3	3	4	25
39	4	4	4	4	3	3	4	26
40	4	4	4	4	3	3	4	26
41	4	4	3	4	3	4	4	26
42	4	4	4	4	3	3	4	26
43	5	4	4	4	3	2	3	25
44	4	4	3	4	3	3	4	25
45	4	3	3	4	4	3	4	25
46	4	4	3	3	4	3	3	24
47	5	3	3	4	4	2	4	25
48	4	3	3	4	4	3	3	24
49	4	3	4	4	3	3	4	25
50	4	3	4	4	3	2	4	24
51	3	4	4	3	3	3	4	24
52	4	4	3	4	4	3	4	26
53	5	4	4	3	3	3	4	26
54	4	4	4	4	3	3	4	26
55	4	4	4	4	3	4	4	27
56	4	4	4	4	3	3	4	26
57	2	3	3	4	3	2	4	21
58	4	3	4	4	4	2	4	25
59	3	4	4	3	3	3	3	23
60	3	4	4	2	2	3	4	22
61	3	4	4	3	3	3	3	23
62	4	4	4	4	3	3	4	26
63	3	3	3	4	3	3	3	22
64	4	3	3	4	4	4	4	26
65	4	4	3	4	4	2	3	24
66	4	2	4	4	4	4	4	26
67	4	4	3	4	4	3	4	26
68	5	2	3	4	4	5	4	27
69	4	2	4	4	2	3	4	23

70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	2	3	4	4	2	3	22
72	3	4	4	3	3	3	4	24
73	4	3	3	4	3	3	4	24
74	3	4	4	3	3	3	4	24
75	3	4	4	4	3	3	4	25
76	4	3	4	4	4	4	4	27
77	4	4	4	4	4	4	3	27
78	4	1	1	3	2	2	4	17
79	2	5	4	5	4	4	5	29
80	4	3	4	4	4	4	4	27
81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	3	3	4	4	4	3	4	25
83	4	4	4	4	4	3	4	27
84	2	3	4	4	4	2	4	23
85	2	3	3	4	4	2	4	22
86	4	3	3	3	4	4	3	24
87	4	3	4	4	4	3	4	26
88	4	4	4	3	3	3	4	25
89	3	4	4	3	4	4	3	25
90	3	4	4	4	4	3	3	25
91	5	5	4	3	4	4	3	28

Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
1	4	4	4	4	3	3	22
2	3	3	4	4	4	3	21
3	4	3	4	4	4	4	23
4	4	3	4	3	3	3	20
5	5	3	4	3	4	4	23
6	4	4	4	4	3	3	22
7	4	4	4	3	4	4	23
8	3	4	4	4	3	3	21
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	4	3	4	3	22
11	4	4	4	4	3	4	23
12	5	4	5	5	4	4	27
13	4	4	5	3	3	5	24
14	4	4	4	5	4	3	24
15	5	4	4	5	4	4	26
16	4	4	4	4	4	3	23

17	4	4	4	4	3	4	23
18	4	4	4	4	5	4	25
19	3	4	4	5	4	3	23
20	4	3	4	4	4	3	22
21	5	4	4	5	3	5	26
22	5	4	4	3	4	4	24
23	4	4	4	5	5	4	26
24	3	5	4	3	4	4	23
25	4	4	3	4	4	3	22
26	4	3	4	4	4	3	22
27	5	4	3	4	3	4	23
28	4	5	4	3	4	4	24
29	4	4	3	4	4	4	23
30	3	3	4	4	4	4	22
31	4	5	3	4	3	4	23
32	4	5	4	4	4	3	24
33	4	4	3	4	4	4	23
34	5	5	4	3	4	3	24
35	4	4	3	4	3	4	22
36	4	3	4	4	4	4	23
37	3	3	4	4	4	3	21
38	4	3	3	4	4	3	21
39	4	3	4	4	3	4	22
40	5	4	4	4	4	4	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	3	4	3	3	21
43	3	4	3	4	4	3	21
44	4	4	4	4	3	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	4	4	4	4	4	25
47	4	4	4	4	3	4	23
48	3	3	4	4	3	4	21
49	4	4	4	4	3	4	23
50	3	4	4	4	4	4	23
51	4	4	4	4	3	3	22
52	4	4	4	4	3	3	22
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	4	4	3	4	24
55	4	3	4	4	4	3	22
56	4	4	4	4	4	4	24
57	3	4	4	4	4	4	23

58	4	4	4	5	3	4	24
59	4	4	4	4	4	3	23
60	3	3	4	4	4	4	22
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	3	4	23
63	5	4	4	4	4	4	25
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	3	4	4	4	4	23
66	4	4	4	4	3	4	23
67	4	4	4	4	4	4	24
68	5	4	4	5	5	5	28
69	3	3	3	4	4	4	21
70	4	4	4	3	3	4	22
71	4	4	4	4	5	5	26
72	4	4	4	3	4	4	23
73	3	4	4	4	4	4	23
74	5	4	4	4	4	4	25
75	4	3	4	4	3	4	22
76	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	5	4	4	25
78	5	5	5	5	5	5	30
79	5	4	4	2	3	5	23
80	3	3	3	4	4	4	21
81	3	3	3	4	4	4	21
82	4	4	4	5	4	4	25
83	4	4	4	4	3	4	23
84	4	4	4	5	3	4	24
85	3	4	4	4	4	4	23
86	4	4	4	4	3	4	23
87	4	4	4	3	3	3	21
88	4	5	5	5	4	4	27
89	5	5	5	4	3	4	26
90	4	4	3	4	4	4	23
91	4	4	4	3	4	4	23

Lampiran 4

Karakteristik Responden

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	31,9	31,9	31,9
	Perempuan	62	68,1	68,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	26	28,6	28,6	28,6
	31-40 Tahun	41	45,1	45,1	73,6
	41-50 Tahun	22	24,2	24,2	97,8
	51-60 Tahun	2	2,2	2,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	17	18,7	18,7	18,7
	SMA/SMK/MAN	70	76,9	76,9	95,6
	D3	3	3,3	3,3	98,9
	S1	1	1,1	1,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	19	20,9	20,9	20,9
	6-10 Tahun	53	58,2	58,2	79,1
	11-15 Tahun	19	20,9	20,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas

Variabel Stres Kerja

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,625**	,375**	,418**	,252*	,791**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,016	,000
	N	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	,625**	1	,485**	,351**	,313**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,002	,000
	N	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	,375**	,485**	1	,235*	,103	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,025	,331	,000
	N	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	,418**	,351**	,235*	1	,117	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,025		,271	,000
	N	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	,252*	,313**	,103	,117	1	,453**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002	,331	,271		,000
	N	91	91	91	91	91	91
Total	Pearson Correlation	,791**	,837**	,688**	,615**	,453**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	-,057	-,116	,110	,143	,058	-,134	,386**
	Sig. (2-tailed)		,595	,273	,299	,176	,586	,205	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	-,057	1	,363**	-,065	-,076	,172	-,097	,467**
	Sig. (2-tailed)	,595		,000	,540	,472	,104	,361	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	-,116	,363**	1	-,093	-,027	,296**	,168	,523**
	Sig. (2-tailed)	,273	,000		,382	,803	,004	,111	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	,110	-,065	-,093	1	,277**	-,046	,183	,377**
	Sig. (2-tailed)	,299	,540	,382		,008	,662	,082	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	,143	-,076	-,027	,277**	1	,004	-,039	,432**
	Sig. (2-tailed)	,176	,472	,803	,008		,972	,714	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	,058	,172	,296**	-,046	,004	1	,020	,542**
	Sig. (2-tailed)	,586	,104	,004	,662	,972		,851	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	-,134	-,097	,168	,183	-,039	,020	1	,255*
	Sig. (2-tailed)	,205	,361	,111	,082	,714	,851		,015
	N	91	91	91	91	91	91	91	91
Total	Pearson Correlation	,386**	,467**	,523**	,377**	,432**	,542**	,255*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,015	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,314**	,255*	,000	-,033	,278**	,596**
	Sig. (2-tailed)		,002	,015	1,000	,756	,008	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y2	Pearson Correlation	,314**	1	,239*	,023	-,005	,153	,544**
	Sig. (2-tailed)	,002		,023	,831	,960	,147	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y3	Pearson Correlation	,255*	,239*	1	,075	,032	,213*	,530**
	Sig. (2-tailed)	,015	,023		,479	,762	,042	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y4	Pearson Correlation	,000	,023	,075	1	,173	,051	,448**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,831	,479		,101	,631	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y5	Pearson Correlation	-,033	-,005	,032	,173	1	,116	,425**
	Sig. (2-tailed)	,756	,960	,762	,101		,275	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91
Y6	Pearson Correlation	,278**	,153	,213*	,051	,116	1	,576**
	Sig. (2-tailed)	,008	,147	,042	,631	,275		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91

Total	Pearson Correlation	,596**	,544**	,530**	,448**	,425**	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	5

Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,265	7

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,450	6

Lampiran 7

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,719	2,645		11,615	,000		
	Stres	-,094	,072	-,133	-1,303	,001	1,000	1,000
	Kepuasan	,236	,095	,252	2,473	,005	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61707900
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,059
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,796	1,708		2,808	,006
	Stres	,008	,045	,018	,175	,861
	Kepuasan	,138	,061	,238	2,270	,026
a. Dependent Variable: RES2						

Lampiran 8

Hasil Uji Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,719	2,645		11,615	,000
	Stres	-,094	,072	-,133	-1,303	,001
	Kepuasan	,236	,095	,252	2,473	,005

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9

Hasil Uji T

Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,719	2,645		11,615	,000
	Stres	-,094	,072	-,133	-1,303	,001
	Kepuasan	236	,095	,252	2,473	,005
a. Dependent Variable: Kinerja						

Lampiran 10

Hasil Uji Ketetapan Modal

Uji Koefisisen Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,288[a]	,083	,062	1,635
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Stres				

Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,226	2	10,613	3,968	,002[b]
	Residual	235,345	88	2,674		
	Total	256,571	90			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Stres						

Lampiran 11

Hasil Turnitin

Turnitin220412 F62 yunita

ORIGINALITY REPORT

30%	29%	11%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	4%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
4	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
5	core.ac.uk Internet Source	2%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%
8	www.scribd.com Internet Source	1%
9	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%

Lampiran 12

Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR PRIBADI

Nama Lengkap	: Yunita Khairun Nisa
Tempat, Tanggal Lahir	: Kupang, 14 Desember 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Nomor Handphone	: 08562660886
Email	: yunitakhairunnisa2000@gmail.com
Alamat	: BTN Kolhua Blok B.27, Maulafa, Kupang, NTT