

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TAKA ASIA
PACIFIC DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Kelline
130910042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TAKA ASIA
PACIFIC DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



Oleh:

Kelline

130910042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli, dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 20 Januari 2017
Yang Membuat Pernyataan,

Kelline
130910042

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TAKA ASIA
PACIFIC DI KOTA BATAM**

**Oleh:
Kelline
130910042**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar sarjana**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 20 Januari 2017

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam secara parsial maupun secara simultan. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 148 orang dan sampel yang diambil dengan menggunakan rumus *slovin* sebanyak 108 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi literature. Dan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether job stress and job satisfaction affects the employee performance PT Taka Asia Pacific in Batam City partially or simultaneously. Population included in this study were 148 people and samples taken by using slovin formula were 108 people. Data collection techniques used are questionnaire and literature studies. And using multiple linear regression analysis. The results reveal that job stress has positive effect and significant on employee performance PT Taka Asia Pacific in Batam City, job satisfaction has positive effect and significant on employee performance PT Taka Asia Pacific in Batam City, job stress and job satisfaction simultaneously have positive effect on employee performance PT Taka Asia Pacific in Batam City.

Keywords: job stress, job satisfaction, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Jontro Simanjuntak. S.Pt., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis.
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Seluruh Dosen pengajar dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Keluarga terutama orang tua penulis yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar untuk penulis dalam menyelesaikan studi ini agar dapat mencapai cita-cita penulis.

6. Teman-teman seangkatan yang turut membantu dalam sumbangan pikiran, dan dukungan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
7. Saudara-saudari yang selalu mendorong dan memberikan bantuan baik secara moril maupun materil selama ini agar dapat menyelesaikan skripsi.
8. Semua pihak yang membantu, memberikan semangat, dan doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 20 Januari 2017

Kelline

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTARGAMBAR	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Perumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Secara Teoritis.....	9
1.6.2 Secara Praktis.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis	11
2.1.1. Stres Kerja	11
2.1.1.1 Indikator-indikator Stres Kerja	13
2.1.1.2 Akibat-akibat Stres.....	15
2.1.1.3 Pendekatan dalam Mengelola Stres	16
2.1.2. Kepuasan Kerja	17
2.1.2.1 Kategori Kepuasan Kerja	19
2.1.2.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.1.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	24
2.1.3. Kinerja Karyawan	25
2.1.3.1 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	30
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	31

2.1.3.4 Mengukur Kinerja Karyawan.....	32
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
2.4 Hipotesis.....	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	42
3.2. Operasional Variabel	42
3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)	43
3.2.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)	45
3.3. Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5. Metode Analisis Data	51
3.5.1 Analisis Deskriptif	51
3.5.2. Uji Kualitas Data	52
3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen	52
3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen	53
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	54
3.5.4 Uji Normalitas.....	55
3.5.5 Uji Multikolinearitas	55
3.5.6 Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.5.7. Uji Pengaruh	56
3.5.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.5.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	57
3.5.8. Hipotesis.....	58
3.5.8.1 Uji t (Uji Parsial).....	59
3.5.8.2 Uji F (Uji Simultan)	60
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	60
3.6.1 Lokasi Penelitian	60
3.6.2 Jadwal Penelitian	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	62
4.1.1. Profil Responden.....	62
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	64

4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif.....	66
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja (X1)	67
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X2)	68
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	69
4.1.3. Uji Kualitas Data.....	71
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	71
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	73
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	74
4.1.4.1 Uji Normalitas Data	74
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas	76
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.1.5. Uji Pengaruh	78
4.1.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.1.5.2 Analisis Koefisien Determinasi	79
4.1.6. Hipotesis.....	80
4.1.6.1 Uji t (Uji Parsial).....	80
4.1.6.2 Uji F (Uji Simultan)	82
4.2 Pembahasan.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP
 SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN
 SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN
 LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
Tabel 3.2. Skala Likert.....	51
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian.....	61
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	64
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Kuesioner X1	67
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Kuesioner X2	68
Tabel 4.7. Hasil Jawaban Kuesioner Y	70
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X1).....	72
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X2)	72
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Data.....	73
Tabel 4.12. Hasil Output Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	75
Tabel 4.13. Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.16. <i>Model Summary</i>	80
Tabel 4.17. Tabel <i>Coefficients</i> Uji t	81
Tabel 4.18. Hasil Uji F (Simultan).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Matriks Kinerja Karyawan	31
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1. Diagram Pie Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Gambar 4.2. Diagram Pie Berdasarkan Usia	64
Gambar 4.3. Diagram Pie Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	65
Gambar 4.4. Diagram Pie Berdasarkan Lama Bekerja	66
Gambar 4.5. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas	74
Gambar 4.6. Grafik <i>Normal Probability Plot</i> Uji Normalitas	75

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1. <i>Slovin</i>	49
Rumus 3.2. Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	53
Rumus 3.3. Alfa Cronbach.....	54
Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda	57
Rumus 3.5. Koefisien Determinasi	58
Rumus 3.6. Uji t	59
Rumus 3.7. Uji F	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	L-1
Lampiran 2: Hasil Responden.....	L-2
Lampiran 3: Hasil Pengujian SPSS.....	L-3
Lampiran 4: Tabel R	L-4
Lampiran 5: Tabel T.....	L-5
Lampiran 6: Tabel F.....	L-6

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manusia adalah salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh, atau pekerja. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha, sehingga bagian terbesar dari perhatian, waktu dan tenaga disibukkan dengan masalah-masalah manusia yang bersifat egois dan perhitungan terhadap pekerjaan.

Variabel utama dalam produktifitas perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan ini juga dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Dalam masalah kinerja karyawan terutama yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia, manusia sangat dipengaruhi oleh perasaan manusia sendiri. Perasaan yang sering terjadi di perusahaan adalah stres kerja dan kepuasan kerja, kedua ini paling sering dapat kita temukan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Manusia akan stres dikarenakan tertekan dan kepuasannya juga akan terpengaruh oleh penilaian kerjanya setiap saat, sehingga akan menyebabkan kinerja karyawannya

terpengaruh juga. Ketiga variabel tersebut selalu dapat kami ketahui dalam manajemen sumber daya manusia dan juga diketahui pada perusahaan-perusahaan yang ada.

Dalam dunia kerja, seorang karyawan kadang menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Hal ini biasanya menjadi sumber ketegangan dan kecemasan karyawan yang berakibat terjadinya stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran, serta fisik seseorang. Karyawan yang mempunyai tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh pada kinerjanya (Arsiyati, 2013: 88).

Berdasarkan penelitian Nur (2013: 741) dapat dikutip bahwa aktivitas di setiap kelompok organisasi dimana manusia dapat mengalami stres. Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjalani aktivitas sehari-sehari. Dari perspektif orang biasa, stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangukannya. Respon seorang individu terhadap stresor tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi (Daft, 2006: 290). Sementara itu, dikemukakan oleh Ivancevich et al (2007: 295) bahwa dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Hal tersebut berarti bahwa stres dapat berdampak negatif atau positif terhadap psikologis dan fisiologis (Robbins, 2008: 209).

Setiap pekerja akan merasakan puas atau tidak berdasarkan pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012: 327) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi. Banyak hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian Nur (2013: 743) dapat dikutip bahwa kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.

PT Taka Asia Pacific berlokasi di Jl. Bunga Raya No. 2, Kota Batam dan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyewaan alat berat beserta operator kepada pelanggan, dan mendistribusikan tenaga kerja ke perusahaan lain. PT Taka Asia Pacific memiliki beberapa macam karyawan, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, karyawan harian/lepas, dan karyawan

borongan. Total karyawan yang bekerja di PT Taka Asia Pacific sekitar 100an orang.

Sistem manajemen PT Taka Asia Pacific terus berusaha melakukan perubahan agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, tetapi itu tidak selalu berjalan dengan lancar dikarenakan kurang kerjasama dari para karyawan sehingga sistem yang dikemukakan sering tidak dapat berjalan lama. Dengan itu, para karyawan sering mengeluh terhadap tugasnya dan perilaku sesama karyawan yang kurang kerjasama. Hal ini disebabkan diantaranya adalah stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Variabel stres kerja yang mempengaruhi karyawan PT Taka Asia Pacific dalam bekerja yaitu stres individu, stres kelompok, stres organisasi. Dari variabel stres tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat dipengaruhi oleh sekitarnya yang berupa hubungan, sikap, pandangan, iklim, suasana dan sebagainya. Dalam perusahaan ini dapat ditemukan penyebab stres kerja tersebut, yaitu perasaan manusia yang mudah tersinggung, mudah emosi, dan perasaan yang susah berhubungan dengan yang lain. Prosedur kerja di PT Taka Asia Pacific masih kurang memuaskan sehingga sering terjadinya ketidاكلancaran suatu tugas berjalan, hal ini sangat berpengaruh pekerjaan sehari-harinya di perusahaan.

Stres kerja yang terjadi dalam perusahaan ini kebanyakan disebabkan oleh tekanan dari atasan dan bawahan, seperti tugas yang diberikan kepada seorang supervisor harus diselesaikan atas bantuan dari bawahan, tetapi bawahannya tidak mengikuti instruksi yang diberikan oleh supervisor menyebabkan tugas yang diberikan pimpinan tidak dapat diselesaikan pada waktunya dan tekanan yang

diterima oleh supervisor akan semakin menantang perasaan gelisah dan khawatirnya terhadap pekerjaan yang tidak dapat diselesaikannya tersebut.

Pertanggung jawaban kerja yang tidak jelas di perusahaan ini selalu menjadi titik inti penyebab konflik kerja yang dapat menyebabkan karyawan stres terhadap kerjanya. Kurangnya perhatian dan pengertian dari pimpinan ini sangat tidak baik kepada semua karyawan di perusahaan, seperti keterbatasan waktu yang pendek untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan menyebabkan karyawan memaksakan dirinya menyelesaikan tugas dengan perasaan tertekan dan akhirnya menjadi stres kerja, dan juga pertanggung jawaban yang tidak jelas gitu akan sangat terpengaruh kepuasan kerja karyawan-karyawan PT Taka Asia Pacific.

Faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi karyawan PT Taka Asia Pacific dalam bekerja yaitu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada waktunya, pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan pertanggung jawabannya yang diberikan oleh perusahaan, dan ketidak kerjasama dari sesama karyawan yang selalu menjadi penyebab keterlambatan penyelesaian tugas kerja. Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT Taka Asia Pacific lebih banyak disebabkan oleh pekerjaan yang tidak jelas dan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan lancar.

Kepuasan kerja yang terdapat dalam perusahaan ini yang menyebabkan karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, seperti seorang kasir kewajibannya adalah membuat kwitansi, membayar uang, menerima uang, menarik/menyetor uang ke bank, dan sebagainya yang berhubungan dengan uang. Tetapi pimpinan memberikan tugas kepada kasir untuk membuat surat izin perusahaan di notaris

dan harus mengecek surat izin setiap kendaraan di perusahaan apakah sudah waktunya untuk diperpanjang, jika sudah maka harus mengurusnya ke kantor yang bersangkutan. Padahal pekerjaan tersebut bukan kewajiban seorang kasir, tetapi di perusahaan ini selalu memberikan tambahan pekerjaan kepada bagian yang tidak bersangkutan dan tidak pernah memberikan kompensasi kepada pekerja yang menerima pekerjaan tambahan.

Tetapi masih tetap ada sebagian karyawan yang bertahan kerja di perusahaan tersebut selama belasan tahun maupun puluhan tahun, karyawan paling lama di perusahaan sudah bekerja selama dua puluhan tahun. Tetapi juga ada karyawan yang sering mengeluh pekerjaannya yang tidak mereka tahu bahwa pekerjaan yang diberikan itu apakah salah satu tanggung jawabnya atau hanya suatu tugas yang diberikan pimpinan secara sementara dengan istilah membantu saja.

Hal tersebut selalu menyebabkan para karyawan menjadi tidak puas terhadap kerjanya dan mulai mendebatkan masalah tersebut. Dikarenakan *job scope* masing-masing jabatan tidak diberitahukan dengan jelas dari pihak perusahaan, maka para karyawan sering temukan kurang tanggung jawabnya kepada pihak lainnya dan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dan jabatannya juga menjadi sangat kurang. Di perusahaan juga sering terjadinya naik turunnya kinerja karyawan yang selalu tidak stabil karena para karyawan yang dalam kondisi jenuh dan tidak semangat.

Penilaian kinerja karyawan di PT Taka Asia Pacific dapat diketahui dari hasil pengisian formulir penilaian karyawan dari atasan berbagai bagian. Dari

hasil tersebut masih ada karyawan yang memiliki kinerja kurang baik karena prosedur kerja yang selalu sama menyebabkan para karyawan menjadi malas dan jenuh. Perasaan manusia dapat berubah menjadi bosan jika kehidupan sehari-harinya selalu begitu saja dan tidak ada perubahan apapun. Sering munculnya tugas yang mendadak dengan tenggang waktu yang sangat terbatas juga, para karyawan telah menganggap itu merupakan salah satu khas perusahaan dan itu telah menjadi kebiasaan bagi para karyawan. Dapat dikatakan juga para karyawan PT Taka Asia Pacific telah terlatih dapat segera mengatasi masalah yang muncul secara tiba-tiba dari internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian singkat di atas maka penulis sangat akan melakukan penelitian terhadap kedua variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam, maka penulis memutuskan dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taka Asia Pacific di Kota Batam**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas ada beberapa identifikasi masalah yang dapat penulis temukan, yaitu:

1. Kurangnya kerjasama dari para karyawan yang menyebabkan tugas yang dikerjakan tidak dapat berjalan lancar.
2. Kurangnya perhatian dan pengertian dari atasan maupun pimpinan, sehingga karyawan merasa tertekan dan tidak puas.

3. Sering terjadinya salah paham terhadap pertanggung jawaban karyawan yang disebabkan oleh ketidakjelasan kewajiban yang diberikan perusahaan.
4. Berulangnya permasalahan kerja yang selalu sama menyebabkan para karyawan menjadi malas dan bosan mengatasinya.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan pembatasan masalah, penulis akan membatasi ruang lingkup hanya kepada stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Taka Asia Pacific.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.
2. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.
3. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan memperoleh manfaat, antara lain secara teoritis dan praktis.

1.6.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pemahaman tambahan tentang manajemen sumber daya manusia dan juga sebagai penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang telah penulis peroleh selama bekerja dan kuliah, serta disiplin ilmu yang diperoleh selama kuliah yang relevan dengan penelitian.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi peneliti

Manfaatnya adalah salah satu syarat memenuhi skripsi dan agar dapat menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi pembaca

Manfaatnya adalah dapat memahami variabel yang terpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menambahkan pemahaman tentang variabel sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Manfaatnya adalah dapat mengetahui bahwa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan semoga penelitian ini dapat menjadi salah satu revisi bagi perusahaan untuk berkembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Stres Kerja

Menurut Sopiah (2008: 85) stres merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman.

Menurut Handoko (2008: 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Menurut Siagian (2012: 300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan

pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2015: 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Fahmi (2016: 256) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi, maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008: 368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting

Berdasarkan pengertian stres kerja menurut para ahli diatas, maka dapat menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu pemikiran bersifat negatif maupun positif yang disebabkan oleh pekerjaan dan dapat menyebabkan pengaruh terhadap kehidupan seseorang sehari-hari. Stres juga dapat disebabkan oleh situasi dan prosedur kerja, pendapat dan pemikiran yang sering berbeda dari rekan kerja maupun pimpinan, serta perasaan sesama rekan kerja saat menghadapi sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.1.1 Indikator-indikator Stres Kerja

Menurut Sopiah (2008: 87-89) penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Terdapat banyak penyebab stres dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya. Penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe utama, yaitu:

1. Lingkungan fisik

Beberapa penyebab stres ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun risiko keamanan. Penyebab stres yang bersifat fisik juga kelihatan pada *setting* kantor, termasuk rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres karena peran atau tugas

Penyebab stres karena peran/tugas termasuk kondisi di mana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Yang termasuk dalam penyebab stres utama ini, yaitu konflik peran, peran mendua/ambiguitas, beban kerja, dan karakteristik tugas.

3. Penyebab stres antarpribadi

Penyebab stres ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompertisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan *reward* yang menggiurkan. Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lain-lainnya memungkinkan munculnya stres.

4. Organisasi

Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2015: 157) penyebab stres kerja, antara lain: beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 370-372) terdapat tiga kategori potensi penyebab stres kerja, antara lain:

1. Faktor-faktor lingkungan

Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Sedangkan ketidakpastian politik tidak terlalu memicu stres diantara masyarakat. Perubahan teknologi merupakan ancaman bagi para karyawan dan dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat.

2. Faktor-faktor organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa di antaranya. Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.

3. Faktor-faktor pribadi

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu. Tetapi, pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih di luar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja. Karena itu, kategori terakhir kita meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

2.1.1.2 Akibat-Akibat Stres

Menurut Sopiah (2008: 91-92) dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu:

1. Fisik

Akibat stres dalam fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan

berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita sakit.

2. Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

3. Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

2.1.1.3 Pendekatan dalam Mengelola Stres

Menurut Robbins dan Judge (2008: 377-381) dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami stres tingkat rendah hingga menengah. Alasannya adalah bahwa kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah tetapi berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan demikian membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Dalam mengelola stres terdapat dua pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik

manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan organisasional

Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Menurut Sopiah (2008: 170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Handoko (2008: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Colquitt, dkk. (2011: 105) dalam Wibowo (2014: 131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja

mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Menurut Robbins dan Judge (2011: 114) dalam Wibowo (2014: 131) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 170) dalam Wibowo (2014: 132) kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Menurut Wexley dan Yukl (2003) dalam Bangun (2012: 327) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, maka dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan pekerja sendiri terhadap pekerjaan sehari-harinya dalam perusahaan. kepuasan kerja juga berupa penilaian pekerja terhadap pekerjaannya sendiri sehingga pekerja akan merasakan puas atau tidak dari hasil pekerjaan yang telah pekerja selesaikan melalui bantuan rekan kerja maupun pekerjanya sendiri.

2.1.2.1 Kategori Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, dkk. (2011: 107) dalam Wibowo (2014: 132-134) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

1. Pay Satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.

2. Promotion Satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan pada kemampuan.

3. Supervision Satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak. Kebanyakan pekerja

mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai.

4. *Co-Worker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan.

5. *Satisfaction with the Work itself*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman.

6. *Altruims*

Altruims merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

7. *Status*

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan di satu sisi menunjukkan peningkatan status, di sisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* di tempat pekerjaan. Namun, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan.

2.1.2.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2016: 77-78) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 171) dalam Wibowo (2014: 139) unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan)

Menurut model ini, kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (Ketidaksesuaian)

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai hasil dari *Met expectations*, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima oleh individu dari pekerjaan.

3. *Value Attainment* (Pencapaian nilai)

Gagasan yang menjadi landasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.

4. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/masukan signifikan lain.

5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen watak/genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Karenanya dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

2.1.2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000) dalam Sopiah (2008: 175-176) ada beberapa cara untuk mengukur kepuasan kerja, di antaranya:

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan (*job description index*)

Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh karyawan dengan jawaban ya, tidak atau ragu-ragu.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner kepuasan kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*)

Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat puas terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan jawaban-jawaban tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan gambar ekspresi wajah

Responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Kepuasan kerja karyawan akan dapat diketahui dengan melihat pilihan gambar yang diambil responden.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2004) dalam Riani (2011: 97) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2000) dalam Riani (2011: 98) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Gibson (1994) dalam Riani (2011: 98) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

Menurut Russel (2006: 15) dalam Sembiring (2012: 81) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya.

Menurut Priansa (2016: 269) kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Priansa (2016: 269) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Priansa (2016: 269-270) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diatas, maka dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya berupa tingkat nilai pekerjaannya, kualitas pekerjaan, jumlah yang dihasilkan, dan ketepatan waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan sangat diutamakan oleh setiap perusahaan, karena kinerja tersebut adalah cara penentuan karyawan yang tepat, sehingga perusahaan dapat melakukan pengambilan keputusan yang tepat dan pengembangan karyawan yang sesuai.

2.1.3.1 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, dkk. (2010) dalam Priansa (2016: 270) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah, sebagai berikut:

1. Variabel Individu

Meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, serta latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.

2. Variabel Psikologis

Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

3. Variabel Organisasi

Meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, demikian pula sebaliknya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, demikian pula sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula sebaliknya.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

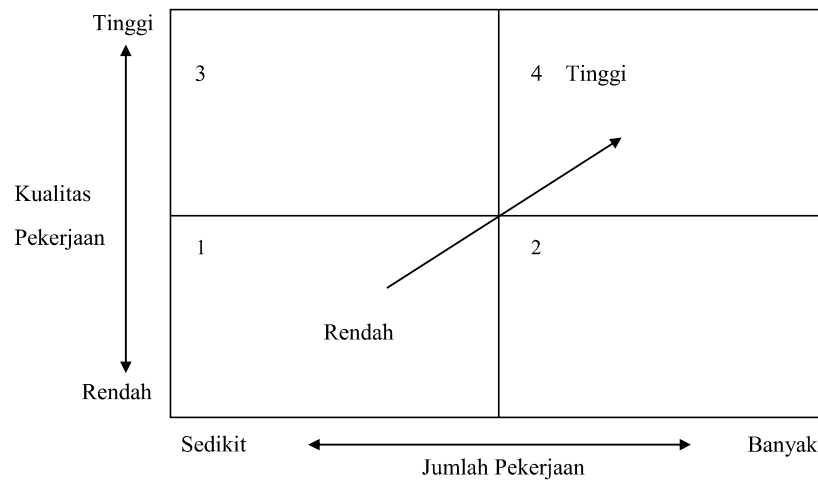
13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Dapat dilihat pada gambar 2.1. matriks kinerja karyawan, menggambarkan karyawan yang menghasilkan pekerjaan dalam jumlah banyak dan kualitas tinggi akan memperoleh kinerja tinggi (Bangun, 2012: 231-232).



Gambar 2.1. Matriks Kinerja Karyawan

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012: 232-233) mengemukakan bahwa bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Kepentingan atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.3.4 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 233-234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu

Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan obyek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian.

1. Menurut Arsiyati (2013) dalam judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa:

- a. Variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung = 2.834 lebih besar dari t tabel 1,671 dan $p = 0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putra Ngawi.
 - b. Variabel stres kerja menunjukkan nilai t hitung = - 2.811 lebih besar dari t tabel 1,671 dan $p = 0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif bagi Kinerja karyawan AJB Bumi Putra Ngawi.
 - c. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putra Ngawi, karena hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 7.512 lebih besar dari F tabel sebesar 2,76, dan $p = 0.000 < 0,05$.
2. Menurut Nur (2013) dalam judul penelitian “Pengaruh Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Khairun” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis jalur, bahwa:
- a. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate.

- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - c. Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Menurut Sari, dkk. (2012) dalam judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Dari persamaan regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah -0,229 dengan tingkat signifikansi adalah $0,040 < 0,05$. Ini ditunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika nilai stres kerja dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.
 4. Menurut Lumantow, dkk. (2015) dalam judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT Deho Canning Company Bitung” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh dukungan manager terhadap karyawan sangat

besar dimana manager sering memberikan pujian saat karyawan memberikan hasil yang maksimal dan selalu bersama-sama dengan karyawan baik susah maupun senang dalam menghadapi pekerjaan.

5. Menurut Giovanni, dkk. (2015) dalam judul penelitian “Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado.
6. Menurut Juniantara dan Riana (2015) dalam judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan *R-Square*, bahwa: Hasil estimasi menunjukkan nilai *R-square* variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0.289 yang berarti 28.9% variance motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.
7. Menurut Putra dan Rahyuda (2015) dalam judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis jalur, bahwa: Nilai signifikan 0,000 dan 0,002 yang merupakan nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja.

Berdasarkan nilai yang ditampilkan di atas, pada pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

8. Menurut Wahyudi dan Sudibya (2016) dalam judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta, Bali” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis jalur, bahwa: Terdapat pengaruh positif kepuasan terhadap kinerja. Besar pengaruh yang diperoleh adalah 0,533. Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 53,3%, sedangkan 46,7% dipengaruhi oleh faktor di luar model.
9. Menurut Sanjiwani dan Suana (2016) dalam judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, terlihat adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan akan mampu membangkitkan kinerja karyawan.
10. Menurut Nainggolan (2015) dalam judul penelitian “Pengaruh Imbalan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union Harapan Kita Medan” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: Kepuasan kerja mampu menjelaskan 48,2% terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan

sisanya 51,8% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti. Selain itu, hasil regresi linear sederhana adalah $Y = 3,232 + 0,899 X$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Imbalan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Credit Union Harapan Kita Medan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

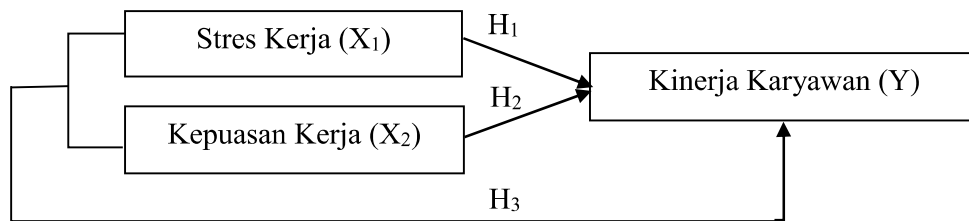
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Arsiyati (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putra Ngawi. 2. Stres kerja berpengaruh negatif bagi kinerja karyawan AJB Bumi Putra Ngawi. 3. Secara bersama-sama ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putra Ngawi.
2	Saina Nur (2013)	Pengaruh Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Khairun.	Analisis Jalur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3	Sari, Rahmila, dkk. (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.
4	Lumantow, Rudie Yobie, dkk. (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT Deho Canning Company Bitung.	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
5	Giovanni, Tamauka Marsello, dkk. (2015)	Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado.	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado secara parsial.
6	Juniantara, I Wayan dan Riana, I Gede (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar.	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Putra, Ida Bagus Komang Surya Dharma dan Rahyuda, Agoes Ganesha (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas	Analisis Jalur	Stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

		Perhubungan Kota Denpasar.		
8	Wahyudi, Ni Komang Sri dan Sudibya, I Gede Adnyana (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta, Bali.	Analisis Jalur	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Natya Hotel, Kuta, Bali.
9	Sanjiwani, I Made Amerthadi dan Suana, I Wayan (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel.	Analisis Regresi Linier Berganda	kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Bagus Hayden Hotel.
10	Nainggolan, Robinson (2015)	Pengaruh Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Credit Union Harapan Kita Medan.	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh yang signifikan antara Imbalan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Credit Union Harapan Kita Medan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013: 60) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan paradigma pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Pertanyaan ini harus dijawab pada hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.
- H₂: kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.
- H₃: Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Klinger (2008) dalam Noor (2015: 108) desain penelitian adalah rencana dan struktur investigasi yang dibuat sedemikian rupa sehingga diperoleh jawaban atas pernyataan penelitian. Sedangkan menurut Sanusi (2012: 13) desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti, sehingga desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian.

Desain penelitian ini merupakan desain penelitian kausalitas, yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2012: 14). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

3.2. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013: 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah variabel independen dan

variabel dependen yaitu indikator-indikator yang mempengaruhi stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2013: 39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X_1) adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu pemikiran bersifat negatif maupun positif yang disebabkan oleh pekerjaan dan dapat menyebabkan pengaruh terhadap kehidupan seseorang sehari-hari. Menurut Sopiah (2008: 87-89) indikator atau dimensi yang menjadi penyebab stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik

Penyebab stres dapat ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan dan juga kelihatan pada *setting* kantor.

2. Stres karena peran atau tugas

Penyebab stres karena para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugas atau perannya.

3. Penyebab stres antarpribadi

Penyebab stres ini dikarenakan adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan lainnya.

4. Organisasi

Penyebab stres karena pengurangan jumlah karyawan sehingga pekerja mengalami peningkatan rasa tidak aman dan nyaman.

Variabel independen (X_2) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan pekerja sendiri terhadap pekerjaan sehari-harinya dalam perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 171) dalam Wibowo (2014: 139) indikator atau dimensi yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.

2. Ketidaksesuaian

Kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima oleh individu dari pekerjaan.

3. Pencapaian nilai

kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/masukan signifikan lain.

5. Komponen watak/genetik

kepuasan kerja merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Karenanya dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

3.2.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2013: 39) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya berupa tingkat nilai pekerjaannya, kualitas pekerjaan, jumlah yang dihasilkan, dan ketepatan waktu yang telah ditentukan. Menurut Kasmir (2016: 189-193) indikator atau dimensi yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda.

5. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang/suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Secara terperinci, definisi Operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X ₁)	Suatu pemikiran bersifat negatif maupun positif yang disebabkan oleh pekerjaan dan dapat menyebabkan pengaruh terhadap kehidupan seseorang sehari-hari.	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan fisik. b. Stres karena peran atau tugas. c. Penyebab stres antarpribadi. d. Organisasi. 	Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	Suatu perasaan pekerja sendiri terhadap pekerjaan sehari-harinya dalam perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemenuhan kebutuhan. b. Ketidaksiesuaian. c. Pencapaian nilai. d. Keadilan. e. Komponen watak/genetik. 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya berupa tingkat nilai pekerjaannya, kualitas pekerjaan, jumlah yang dihasilkan, dan ketepatan waktu yang telah ditentukan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan dan keahlian. b. Pengetahuan. c. Rancangan kerja. d. Kepribadian. e. Motivasi kerja. f. Kepemimpinan. g. Gaya kepemimpinan. h. Budaya organisasi. i. Kepuasan kerja. j. Lingkungan kerja. 	Likert

		k. Loyalitas. l. Komitmen. m. Disiplin kerja.	
--	--	-----------------------------------------------------	--

Sumber: Sopiah (2008: 87-89), Kreitner dan Kinicki (2010: 171) dalam Wibowo (2014: 139), Kreitner dan Kinicki (2010: 171) dalam Wibowo (2014: 139).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karakteristik populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Nazir (2013: 271) sampel adalah bagian dari populasi. Survei sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi. Untuk jumlah populasi yang telah diketahui dapat menggunakan rumus *slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Rumus 3.1. Slovin

Keterangan rumus:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 148 orang. Namun dalam penelitian ini diambil tingkat kesalahan pengambilan sebanyak sampel 5% untuk menjaga representatif dari sampel penelitian, maka diperoleh:

$$n = \frac{148}{1 + 148(0.05)^2}$$

$$= 108,03$$

jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 108 orang atau responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Noor (2015: 138) teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Menurut Noor (2015: 137) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, sedangkan data sekunder sebagai data yang telah disusun, dikembangkan dan diolah kemudian tercatat. Data sekunder ini merupakan jurnal dan data karyawan perusahaan. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dan juga efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Studi Literatur

Yaitu dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal, dan hasil laporan yang ada referensinya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sanusi (2012: 59) skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala Likert menggunakan 5 skor dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

Skala Likert	Skor (Nilai)
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sanusi (2012: 59)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2012: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Sedangkan menurut Noor (2015: 163) teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif ini, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data, menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013: 147).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Noor (2015: 187) deskripsi data merupakan katagorisasi dan peringkasan data untuk memperoleh jawaban bagi pertanyaan penelitian. Adapun

teknik statistik deskriptif menggambarkan rerata (*mean*), modus, median, simpang baku, dan distribusi frekuensi suatu data. Dalam deskripsi data kita laporkan data-data tiap variabel yang telah kita olah.

Menurut Sanusi (2012: 115) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Dalam setiap penelitian sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang dibagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut Sanusi (2012: 76) suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitasnya pada alat ukur dalam ilmu alam umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasilnya cepat diperoleh.

Validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Jika skor tiap

butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasinya tidak signifikan, alat pengukur itu tidak valid. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut (Sanusi, 2012: 77):

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2. Korelasi *Pearson Product Moment*

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Menurut Sanusi (2012: 77) nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Kaidah yang digunakan dalam uji validitas ini adalah:

- a. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen yang digunakan valid.
- b. Jika r hitung < r tabel, maka instrumen yang digunakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sanusi (2012: 80) reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan.

Menurut Noor (2015: 165-166) uji reliabilitas ini untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ disebut reliabel berarti pertanyaan dalam kuesioner berapa kali pun ditanyakan kepada pegawai akan menghasilkan hasil ukur yang sama. Rumus yang digunakan yaitu rumus Alfa Cronbach sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.3. Alfa Cronbach

Dimana:

r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = varian total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

3.5.4 Uji Normalitas

Menurut Noor (2015: 174) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji *Liliefors*, dan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, dan SPSS.

Uji *Liliefors* dilakukan dengan mencari nilai L hitung, yakni nilai $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ yang terbesar. Sedangkan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan menghitung A1, yaitu nilai maksimum dari selisih antara kumulatif proporsi dan harga Z tabel. Jika L hitung $<$ L tabel, dan A1 maksimum \leq harga Z tabel, maka H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik *Kolmogorov-Smirnov*.

3.5.5 Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Menurut Sanusi (2012: 136) pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis

regresi. Jika nilai VIF < 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak dapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sanusi (2012: 137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan harus sama untuk semua nilai pendugaan Y . Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan koefisien regresi menjadi tidak akurat. Pengujian ini dilakukan secara berpasangan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas diuji dengan metode *Glejser* dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.5.7. Uji Pengaruh

3.5.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda (*multiple regression*). Analisis regresi berganda mempunyai kaidah yang sama seperti analisis regresi sederhana (Nazir, 2013: 463).

Menurut Sanusi (2012: 134-135) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda

Dimana:

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X = variabel indenpenden

3.5.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sanusi (2012: 136) koefisien determinasi (R^2) sering disebut juga dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi. R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan-kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya 1 variabel bebas (X). Koefisien R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel

terikat dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Sedangkan koefisien r menjelaskan keeratan hubungan linear di antara 2 variabel, nilainya dapat negatif dan positif.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.5. Koefisien Determinasi

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

ryx_1 = korelasi variabel x_1 dengan y

ryx_2 = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.8. Hipotesis

Menurut Sanusi (2012: 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. H_0 = Tidak adanya pengaruh yang signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.
2. H_a = Adanya pengaruh yang signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Taka Asia Pacific di Kota Batam.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F.

3.5.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_{\sigma}}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3.6. Uji t

Dimana:

- t = nilai t yang dihitung
- \bar{x} = rata-rata x_i
- μ_{σ} = nilai yang dihipotesiskan
- s = simpangan baku
- n = jumlah anggota sampel

Nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini adalah (Sanusi, 2012: 138):

- a. Jika t hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.5.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sanusi (2012: 138) uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari nilai F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

Rumus 3.7. Uji F

Dimana:

F = nilai F yang dihitung

MK_{ant} = *mean* kuadrat antar kelompok

MK_{dal} = *mean* kuadrat dalam kelompok

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang ($m - 1$) dan dk penyebut ($N - 1$). Kaidah yang digunakan dalam uji ini (Sanusi, 2012: 138):

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini bertempat di PT Taka Asia Pacific, Jl. Bunga Raya No. 2, Kota Batam. Perusahaan ini bergerak di bagian penyewaan alat berat.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.3. Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	Bulan																	
	Sept-16		Okt-16				Nov-16				Des-16				Jan-17			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																	
Bimbingan Dosen	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyusunan Skripsi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Studi Kepustakaan				■	■	■	■	■	■	■								
Penyebaran Kuesioner											■	■						
Pengolahan Data													■	■	■	■		
Penyelesaian Skripsi																■	■	■