



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SCM PT.
FRISIAN FLAG INDONESIA**

SKRIPSI

Cahyana

1502025050

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SCM PT.
FRISIAN FLAG INDONESIA**

SKRIPSI

Cahyana

1502025050

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SCM PT. FRISIAN FLAG INDONESIA"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Jakarta, 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Cahyana)
NIM 1502025050

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN SCM PT.
FRISIAN FLAG INDONESIA**


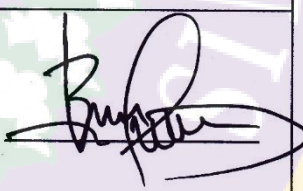
NAMA : **CAHYANA**

NIM : **1502025050**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

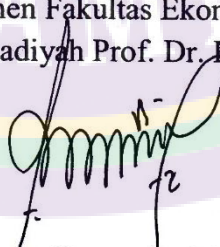
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri M.M	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SCM PT. FRISIAN FLAG
INDONESIA**

Yang disusun oleh:

Cahyana

1502025050

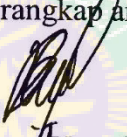
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

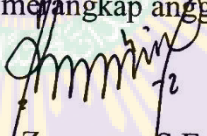
Pada tanggal: 28 Agustus 2019

Tim Penguji:

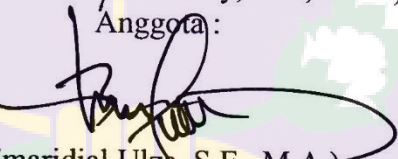
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

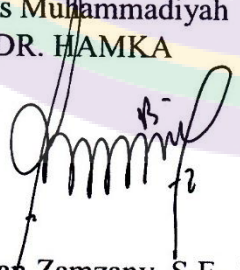
Anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cahyana
NIM : 1502025050
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SCM PT. FRISIAN FLAG INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 28 Agustus 2019
Yang Menyatakan,



(Cahyana)
1502025050

ABSTRAK

Cahyana (1502025050)

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SCM PT. FRISIAN FLAG INDONESIA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. 2019 Jakarta.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia dengan jumlah populasi sebanyak 80. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi stres kerja dan kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja maupun variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 99,138$ dan $F_{tabel} = 3,12$. Angka 3,12 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 77$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $99,138 > 3,12$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja maupun variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan : $\hat{Y} = 8,594 + 0,368x_1 + 0,345x_2 + e$. Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,594 artinya jika variable stres kerja dan variable kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 8,594. Jika variable X_1 (stres kerja) dinaikan 1 score dan variable X_2 (kepuasan kerja) tetap atau tidak berubah maka kinerja akan naik 0,368 pada konstanta 8,594. Jika variable X_2

(kepuasan kerja) dinaikan 1 score dan variable X_1 (stres kerja) tetap atau tidak berubah maka kinerja akan naik 0,345 pada konstanta 8,594.

Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada manajemen atau bagian terkait departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia agar selalu mengelola dan mengembangkan karyawannya serta memberikan pelatihan, penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi supaya menjadi motivasi bagi karyawan lain, sehingga karyawan tidak menjadi stres dan menimbulkan kepuasan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat memenuhi kinerja yang diharapkan perusahaan.



ABSTRACT

Cahyana (1502025050)

THE EFFECT OF WORK STRESS AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF SCM DEPARTMENT EMPLOYEES PT. FRISIAN FLAG INDONESIA.

Essay. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. Dr. Hamka. 2019 Jakarta.

Keywords: Work Stress, Job satisfaction, and Performance.

This study aims to determine the effect of job stress and job satisfaction on employee performance. In this study using a survey method. The population in this study were all employees of the SCM department of PT. Frisian Flag Indonesia with a population of 80. The sampling technique used in this study uses a saturated sampling technique, where all members of the population are used as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale.

Based on the results of the hypothesis test, in the partial test (t test) it can be stated that partially job stress variables and job satisfaction affect the performance of the employees of the SCM department of PT. Frisian Flag Indonesia. This can be proved by the level of significance of job stress and job satisfaction of $0,000 < 0.05$. Meanwhile, it can be stated simultaneously that the variable of work stress and the variable of job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of the employees of the SCM department of PT. Frisian Flag Indonesia. This can be proven with a significance level of $0,000 < 0.05$ with $F_{count} = 99.138$ and $F_{table} = 3.12$. Figures 3.12 were obtained from F table with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $n-k-1 = 77$. If $F_{count} > F_{table}$ $99.138 > 3.12$ so it can be concluded that work stress variables and job satisfaction variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models obtained the equation: $\hat{Y} = 8,594 + 0,368x_1 + 0.345x_2 + e$. The results of this equation can be seen that the constant value of 8.594 means that if the work stress variable and the job satisfaction variable is 0, then the employee's performance is 8.594. If variable X1 (job stress) is increased by 1 score and variable X2 (job satisfaction) is fixed or unchanged, performance will rise by 0.368 at a constant of 8,594. If variable X2 (job satisfaction) is increased by 1 score and variable X1 (work stress) is fixed or unchanged, performance will

rise by 0.345 at a constant 8.594. Therefore, researchers provide advice to management or related departments of the SCM department of PT. Frisian Flag Indonesia should always manage and develop its employees and provide training, appreciation for every employee who excels to motivate other employees, so that employees do not become stressed and cause satisfaction in carrying out their duties and responsibilities and can meet the expected performance of the company.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak sehingga terlaksananya penulisan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua semasa hidupnya yang telah memberikan do'a dan motivasi serta dukungannya yang akan penulis ingat selalu.
2. Istri dan anak serta pihak keluarga yang tanpa henti memberikan dukungan, semangat dan doa yang sangat luar biasa kepada penulis baik moril maupun materil.
3. Kepada Asep Supriatno, Alfian Abiantoro, Fikri Ahmad Baihaqi, Endri Triatmoko, Dwi Ratno Wibowo, Arman Satrio, Wasis Fuji Handoko yang telah memberikan arahan, dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Nuryadi, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Sunarto, M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Tohirin, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

10. Ibu Dr., Ir. Sintha wahjusaputri M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik tepat pada waktunya.
11. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat rampung dengan baik.
12. Bapak, Ibu dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan berbagai ilmunya kepada penulis.
13. Kepada semua teman-teman mahasiswa kelas intensif manajemen maupun akuntansi angkatan 2015 yang telah membantu memberikan informasi penulisan maupun arahan dalam penulisan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

Akhir kata, penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir. Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala senantiasa meridhai segala usaha kita, Amin. Demikianlah skripsi ini disusun semoga bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 28 Agustus 2019

Penulis,



Cahyana

NIM. 1502025050

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	15
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	15
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	15
1.2.3 <i>Permusan Masalah</i>	16
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	18
2.2 Landasan Teori	47
2.2.1 <i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	47
2.2.2 <i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	48
2.2.3 <i>Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	50
2.2.4 <i>Pengertian Kinerja</i>	52

2.2.5	<i>Fungsi Standar Kinerja</i>	53
2.2.6	<i>Persyaratan Standar Kinerja</i>	53
2.2.7	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja</i>	54
2.2.8	<i>Metode Penilaian Kinerja</i>	55
2.2.9	<i>Dimensi Dan Indikator Kinerja</i>	57
2.2.10	<i>Pengertian Stres Kerja</i>	58
2.2.11	<i>Faktor-Faktor Stres Kerja</i>	59
2.2.12	<i>Dampak Dari Stres Kerja</i>	60
2.2.13	<i>Upaya Penanggulangan Stres</i>	62
2.2.14	<i>Dimensi Dan Indikator Stres Kerja</i>	63
2.2.15	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i>	63
2.2.16	<i>Teori Kepuasan Kerja</i>	65
2.2.17	<i>Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja</i>	67
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	68
2.3.1	<i>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja</i>	68
2.3.2	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</i>	69
2.3.3	<i>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</i>	69
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	71
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	72
3.2	<i>Definisi Operasional Variabel</i>	72
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	78
3.3.1	<i>Populasi</i>	78
3.3.2	<i>Sampel</i>	78
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	79
3.4.1	<i>Tempat Penelitian</i>	79
3.4.2	<i>Waktu Penelitian</i>	79
3.4.3	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	80
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	81
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	82
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	82

3.5.1.2 Uji Reliabilitas	83
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	83
3.5.3 Regresi Linier Berganda Dan Analisis Korelasi.....	85
3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	85
3.5.3.2 Analisis Korelasi	86
3.5.4 Analisis Koefisien Detrminasi	87
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	88
3.5.6 Uji Hipotesis.....	92
3.5.7 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	93
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	95
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Frisian Flag Indonesia	95
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	96
4.1.3 Kode Etik Perusahaan PT. Frisian Flag Indonesia.....	96
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	97
4.2 Karakteristik Responden.....	97
4.3 Analisis Deskripsi Responden.....	101
4.3.1 Kinerja(Y)	101
4.3.2 Stres Kerja (<i>X₁</i>)	110
4.3.3 Kepuasan Kerja (<i>X₂</i>).....	121
4.4 Uji Kualitas Data.....	130
4.4.1 Uji Validitas.....	130
4.4.2 Uji Reliabilitas	133
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	134
4.5.1 Uji Normalitas	134
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	136
4.5.3 Uji Heteroskedasisitas	137
4.5.4 Uji Autokorelasi	138
4.6 Uji Korelasi	139
4.6.1 Analisis Korelasi Pearson	139
4.6.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	140

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	141
4.8 Uji Hipotesis.....	142
4.8.1 Uji Parsial (Uji t).....	142
4.8.2 Uji Simultan (Uji f)	143
4.9 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	144
4.10 Pembahasan.....	145
4.10.1 Stres Kerja Terhadap Kinerja	145
4.10.2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	146
4.10.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	147
BAB V PENUTUP	150
5.1 Kesimpulan.....	150
5.2 Saran	153
DAFTAR PUSTAKA	155
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	29
3.	Definisi Oprasional Variabel	76
4.	Kegiatan Waktu Penelitian.....	79
5.	Skor Nilai Skala Likert.....	81
6.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	84
7.	Interprestase Koefisien Korelasi	87
8.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	91
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	98
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir	99
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	100
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	101
13.	Saya Merasa Jumlah Hasil Kerja Memenuhi Tuntutan yang Diharapkan	102
14.	Saya Bisa Menghasilkan Performa Terbaik Dalam Mengerjakan Pekerjaan	102
15.	Saya Bekerja Memenuhi Standar Kerja Yang Ditentukan.....	103
16.	Saya Selalu Berusaha Dengan Serius Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tuntas Sesuai Prosedur	104
17.	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	104
18.	Saya Tidak Pernah Menunda Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	105
19.	Kerja Sama Yang Baik Antar Rekan Kerja Membuat Saya Semangat Dalam Mengerjakan Tugas Pekerjaan	106
20.	Dengan Adanya Kerja Sama Antara Bawahan Dan Atasan Membuat Saya Bekerja Lebih Bersemangat Dan Termotivasi.....	106
21.	Saya Selalu Datang Dan Pulang Kerja Sesuai Dengan Peraturan Jam Kerja Yang Ada	107

22.	Jam Kerja Yang Ditetapkan Membuat Saya Nyaman Di Tempat Kerja	108
23.	Indikator Kinerja.....	109
24.	Pekerjaan Yang Sulit Membuat Saya Mudah Tersinggung	111
25.	Pekerjaan Yang Selalu Monoton Membuat Saya Bosan Dalam Bekerja	111
26.	Beban Kerja Yang Berlebihan Membuat Saya Sering Tidak Hadir (Absen)	112
27.	Pekerjaan Yang Berat Cendrung Membuat Saya Mudah Marah Kepada Rekan Kerja.....	113
28.	Keterbatasan Untuk Berkarir Dalam Struktur Organisasi Membuat Saya Kurang Bersemangat Dalam Bekerja	113
29.	Saya Merasa Sulit Untuk Berkarir Dalam Perusahaan Tempat Saya Bekerja	114
30.	Saya Harus Bekerja Super Cepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan ..	115
31.	Tuntutan Pekerjaan Saya Untuk Bekerja Dengan Cepat Sering Mengakibatkan Terjadinya Kecelakaan Kerja	115
32.	Alur Perintah Dalam Struktur Organisasi Yang Tumpang Tindih Membuat Saya Bingung Dalam Menjalankan Aturan Dalam Bekerja	116
33.	Perubahan Struktur Organisasi Dalam Perusahaan Sering Membuat Saya Kurang Nyaman Bekerja Karena Banyaknya Aturan Baru Yang Harus Dikerjakan	117
34.	Sikap Pimpinan Dan Tekanan Kerja Menjadikan Suasana Dalam Bekerja Menjadi Tidak Nyaman.....	118
35.	Pimpinan Selalu Memberikan Teguran Yang Keras Pada Karyawan Yang Melakukan Kesalahan Kerja	118
36.	Indikator Stres Kerja.....	119
37.	Saya Menjungjung Tinggi Tanggung Jawab Dalam Bekerja	122

38.	Saya Memberikan Sesuatu Yang Terbaik, Mencerahkan Dalam Bentuk Perhatian Dengan Segenap Hati Untuk Melakukan Pekerjaan Saya Agar Mencapai Tujuan Perusahaan	122
39.	Atasan Saya Selalu Memotivasi Saya Dalam Bekerja	123
40.	Atasan Saya Selalu Memberikan Masukan Kepada Saya Apabila Mengalami Kesulitan Dalam Pekerjaan	124
41.	Saya Dan Rekan Kerja Saya Dapat Bekerja Sama Dengan Baik	124
42.	Rekan Kerja Saya Sesalu Bersedia Dalam Membantu Kesulitan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	125
43.	Saya Merasa Puas Dengan Gaji Yang Di Berikan Oleh Perusahaan .	126
44.	Gaji Yang Saya Terima Dapat Mencukupi Kebutuhan Sehari-Hari ..	126
45.	Perusahaan Memberikan Promosi Jabatan Secara Obyektif Kepada Karyawan Yang Berprestasi Dalam Bekerja	127
46.	Proses Promosi Jabatan Di Perusahaan Terbuka Bagi Siapa Saja Yang Berpotensi	128
47.	Indikator Kepuasan Kerja	129
48.	Uji Validitas Kinerja	131
49.	Uji Validitas Stres Kerja	132
50.	Uji Validitas Kepuasan Kerja	132
51.	Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja...	133
52.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	135
53.	Uji Multikolinieritas	137
54.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	137
55.	Hasil Uji Autokorelasi.....	139
56.	Hasil Uji Korelasi <i>Pearson</i>	140
57.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	141
58.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	141
59.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	142
60.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	143
61.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	144

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Jumlah dan Jabatan Informan	12
2.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	71
3.	Struktur Organisasi PT. Frisian Flag Indonesia.....	98
4.	Grafik <i>Normal P-P Of Regression Standardized Residual</i>	144
5.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	147

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/28
2.	Dokumentasi penyerahan dan pengisian Kuisisioner	6/28
3.	Data Kuesioner (Hasil Kuesioner Pernyataan Stres Kerja)	7/28
4.	Tabel r (df = 77-100).....	15/28
5.	Tabel t (df = 41-80).....	16/28
6.	Tabel f (66-89)	17/28
7.	Tabel Durbin Watson (71-99)	18/28
8.	<i>Out Put</i> Data SPSS.....	19/28
9.	Surat Tugas	23/28
10.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	24/28
11.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II.....	26/28
12.	Daftar Riwayat Hidup.....	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas Sumber daya Manusia (SDM) atau karyawan yang dimilikinya. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu dan berkompoten, karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusianya atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik agar perusahaan tetap hidup dan berkembang seiring dengan perkembangan jaman sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detil program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Pada prosesnya suatu prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan sejalan dengan hasil kinerja karyawan perusahaan itu sendiri, landasan hukum kinerja yang menjadi pedoman bagi badan atau pejabat pemerintahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dan telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. Undang-Undang tersebut menjadi dasar hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan didalam upaya meningkatkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja

pegawai baik dalam pemerintahan maupun perusahaan swasta. Menurut Edison et al (2016:206) bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya meningkat namun tidak menutup kemungkinan banyak yang terjadi bahwa kinerja karyawannya kurang memenuhi apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga terjadi penurunan kualitas kerjanya.

Permasalahan yang ada pada perusahaan terkait dengan kinerja karyawan yang menurun tersebut pihak manajemen perusahaan harus terus berusaha memberikan pelatihan, memotivasi dan memberikan penghargaan pada setiap karyawannya yang berprestasi agar kinerja karyawan meningkat dan tidak mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan tidak tercapainya kepuasan kerja.

Stres kerja termasuk kedalam fungsi manajemen pemeliharaan karena perusahaan harus memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas seorang karyawan akibat tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup, karyawan akan cenderung mengalami stres. Menurut Robbins dan Judge (2017:582) stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginannya dan dimana luaran dipersepsikan sebagai suatu hal yang penting dan tidak pasti. Dijelaskan lebih lanjut, apabila tingkat stres terlalu tinggi, maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan

individu atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik yang berlebihan kepada seseorang. Setiap orang akan memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres tergantung bagaimana tiap orang dapat mengendalikan stres tersebut, tetapi kita juga harus mengetahui bahwa dalam organisasi stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada jalannya produktivitas perusahaan atau organisasi maupun lingkungan dimana tempat mereka bekerja. Selain stres kerja, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menghadapi persaingan dalam dunia usaha yang sangat ketat ini maka pihak manajemen telah berupaya memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan mereka dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi.

Menurut Priansa (2016:291) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Sehingga dengan merasa ada kepuasan dalam bekerjanya karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi lagi untuk mendapatkan hal yang lebih baik dari apa yang telah diraihinya. Dengan adanya stres kerja dan kepuasan kerja dalam kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka manajemen harus lebih memperhatikan pengembangan pengelolaan sumber daya manusianya agar

kinerjanya dapat meningkat dan tercapaiannya suatu tujuan perusahaan. Adapun berbagai permasalahan lain yang telah diteliti oleh penelitian terdahulu terkait stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat yaitu :

Penelitian yang dilakukan oleh Charisma dkk (2014:6) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Surya Raditya Negara”. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan UD Surya Raditya Negara. Karyawan pada bagian tenaga penjualan diharapkan menumbuhkan kesadaran diri agar mampu mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan merancang waktu bekerja secara efektif dan efisien, menerapkan pola hidup sehat dan karyawan diharapkan lebih menghargai pekerjaan dengan berfikir positif sebagai upaya meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Noor (2016:6) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Jawa Timur Surabaya”. Menjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengadakan suatu inovasi agar karyawan tidak mudah merasa bosan dalam melakukan pekerjaan yang nantinya akan dapat menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan. Cara yang dapat dilakukan misalnya dengan mengadakan kegiatan olahraga secara bersama-sama, selain itu juga dapat

dilakukan pelatihan yang dilakukan di luar lingkungan kerja, atau outbound, guna menambah hubungan kerjasama antara karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Jafar (2018:77) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII”. Dengan hasil penelitian bahwa Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII, hal ini berarti karyawan memiliki stres kerja yang baik dan didukung, memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap organisasi sehingga mampu untuk berprestasi dan kinerja yang mampu mengoptimalkan.

Penelitian dilakukan oleh Wala (2017:7) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”. Hasil penelitian bahwa stres kerja mempunyai hasil negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kepuasan kerja mempunyai hasil yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado dapat memperhatikan hal-hal yang menyangkut stres kerja dan kepuasan kerja, juga mengevaluasi bentuk stres kerja dan kepuasan kerja seperti apa yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Pramita (2016:6) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mekar Bhuana Sari Abiansemal Badung”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Karyawan merasa belum siap menerima perubahan dalam organisasi atau perusahaan baik dalam hal metode kerja maupun penggunaan fasilitas dan peralatan kerja seperti komputer.

Penelitian dilakukan oleh Zafar (2015:224) mengenai "*The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan*". Bahwa ada hubungan moderat positif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Para manajer di Pakistan mempertahankan tingkat stres tertentu pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Ajayi (2018:69) mengenai "*Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry*". Hasil penelitiannya yaitu semua faktor stres ini menyebabkan tekanan besar pada bankir Nigeria dan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Penelitian dilakukan oleh Akhtar (2018:149) mengenai "*Impact of Job Stress on Employees Job Satisfaction: An Empirical Study of Private Banks of Pakistan*". Dari hasil penelitiannya bahwa ada hubungan negatif yang signifikan lingkungan kerja, gaji, kepemimpinan, dan perilaku manajemen terhadap kepuasan kerja. Namun ada dampak positif dari beban kerja terhadap pekerjaan.

Penelitian dilakukan oleh Grubacic E. (2017:10) mengenai "*stress at work and job satisfaction among public officials (civil service)*". Menunjukkan bahwa stres kerja ditempat kerja dan kepuasan kerja berhubungan. Dari hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi stres kerja di tempat kerja misalnya responden dengan kepuasan yang lebih tinggi ditempat kerja akan merasakan tingkat stres yang lebih rendah di tempat kerja tergantung pada jenis kelamin,

lama layanan, usia, ada/tidak adanya penyakit kronis, kepuasan dengan kehidupan keluarga, kepuasan dengan keuangan mereka.

Penelitian dilakukan oleh Ebrahimi (2016:2353) mengenai “*Relationship Between Job Stress and Anxiety, Depression and Job Satisfaction in Nurses in Iran*”. Menunjukkan bahwa stres yang terkait dengan pekerjaan dikaitkan secara negatif dengan depresi, kepuasan kerja, dan kecemasan. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk fokus pada pengetahuan dan pengembangan strategi pencegahan terhadap stres kerja serta rehabilitasi bagi pekerja dengan tekanan psikologis ditempat kerjanya.

Penelitian dilakukan oleh Than (2016:29) mengenai “*Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam*”. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan paling signifikan dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya bahwa Perusahaan dapat menerapkan kebijakan manajemen secara umum dan kebijakan pemasaran khususnya untuk meningkatkan tingkat keterlibatan kerja, komitmen karyawan, dan mengurangi stres kerja. Secara khusus, perusahaan harus memberikan peluang dan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian dilakukan oleh Waljat (2014:45) mengenai “*A Study on Work Stress and Job Satisfaction among Headmasters*”. Menunjukkan bahwa ketika stres karyawan meningkat, dapat mempengaruhi kinerja pada pekerjaan dan kesehatan karyawan di seluruh institusi. Hasil dari penelitian bahwa dalam bekerja harus mampu mengelola pikiran agar tidak mengalami stres serta harus diberikan

pelatihan yang tepat oleh perusahaan agar terciptanya kepuasan kerja tercapai oleh setiap pekerja.

Penelitian dilakukan oleh Ying (2016:103) mengenai “*The Relationship Between Stress And Job Satisfaction Among Nurses In Private Hospitals Of Georgetown, Penang*”. Yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi antara variabel. Stres juga terkadang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan tetapi hanya sampai tingkat tertentu, namun jika stres terlalu tinggi maka dapat mengakibatkan efek buruk pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitiannya bahwa untuk mengurangi tingkat stres pada karyawan yaitu mendesain ulang pekerjaan untuk menurunkan beban kerja pada karyawan, menghindari konflik dan kesenjangan pada karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Bamba (2016:193) mengenai “*Stress Management and Job Performance in the Industries Sector of Mali*”. Menunjukkan bahwa komponen pekerjaan pertama adalah lingkungan fisik dimana itu terjadi. Dalam himpunan ini dibedakan pada satu sisi atmosfer dan faktor produksi lainnya. Untuk menilai pekerjaan secara kualitatif, ditentukan oleh kinerjanya. Hasil dari penelitiannya bahwa tekanan kerja, kinerja, dan hubungan karyawan, yang akan membantu kita memanfaatkan potensi untuk meningkatkan kualitas hidup serta kepuasan kerja mereka, dan akhirnya membantu perusahaan meningkatkan efisiensi produksi di lingkungan kompetisi internasional.

Penelitian dilakukan oleh Khuong (2016:36) mengenai “ hasil dari penelitian menunjukkan bahwa faktor stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga bahwa pengembangan karir tidak secara

langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan, tetapi secara tidak langsung mempengaruhi stres kerja. Namun disarankan untuk organisasi harus mengurangi stres kerja dengan cara menghindari konflik dalam hubungan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Chaturvedi (2017:40) mengenai “*Work Stress and Employee Performance in Public and Private Sector Life Insurance Companies*”. Meneunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan dapat menurun sehingga tingkat produktivitas tidak tercapai.

Penelitian dilakukan oleh Das (2013:113) mengenai “*A Study on Stress among Employees of Public Sector Banks in Asansol, West Bengal, India*”. Menunjukkan bahwa organisasi harus mengelola lingkungan kerja karyawan serta memperlakukan mereka dengan hormat dan menghargai kontribusi pekerja. Hasil penelitiannya yaitu tingkat stres pada karyawan bank sektor publik ditemukan terbatas maka manajemen harus membantu menghilangkan stres kerja pada karyawan dengan memberikan motivasi dan penghargaan agar kinerja karyawan menjadi produktif dan menghasilkan pencapaian yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian dilakukan oleh Kumari (2018:29) mengenai “*Job Stress in Software Companies*”. Hasil penelitiannya yaitu dampak stres kerja pada karyawan sangat tinggi yang mengakibatkan pikiran menjadi depresi, cepat marah, kurang percaya diri. sehingga produktivitas kinerja tidak tercapai.

Penelitian dilakukan oleh Akgunduz (2015:6) mengenai *“The Influence Of Self-esteem and Role Stress On Job Performance In Hotel Businesses”*. Penelitian menunjukkan bahwa beberapa metodologi praktis harus diperkenalkan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan dan mengurangi stres peran. Sebagai contoh, manajer hotel harus mengurangi ambiguitas peran dan konflik, mempekerjakan personil dengan harga diri tinggi dan memprioritaskan pengurangan kelebihan peran daripada mengurangi ambiguitas peran atau konflik peran.

Penelitian dilakukan oleh Goswami (2015:51) mengenai *“Job Stress and Its Effect On Employee Performance In Banking Sector”*. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja membawa efek subyektif seperti ketakutan, kemarahan, dan kecemasan di antara karyawan yang mengakibatkan kesehatan mental dan psikologis yang buruk sehingga kinerja terganggu. Berdasarkan temuan ini, direkomendasikan bahwa perusahaan harus mengurangi ketegangan psikologis, pekerjaan rasa tidak aman, dan ambiguitas peran yang jelas, melalui pendesainan ulang pekerjaan. Kegiatan pendukung lainnya seperti konseling perilaku dan psikologis dan pelatihan jangka pendek tentang manajemen waktu dan lokakarya tentang manajemen stres dapat diatur.

Penelitian dilakukan oleh Sharma (2016:21) mengenai *“Internal Service Quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: Exploring the focal role of employee well-being”*. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan

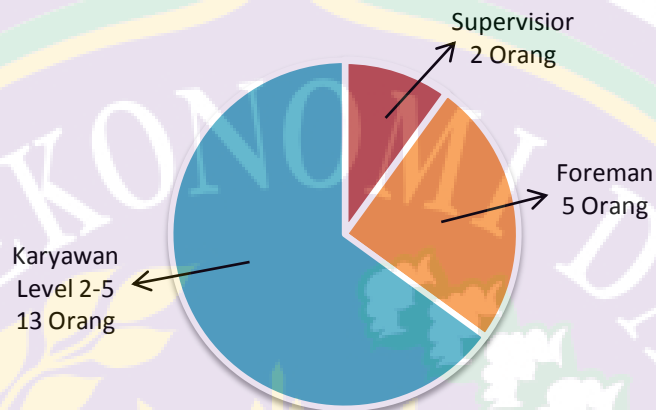
dimana kesejahteraan karyawan sebagai faktor utama dalam proses meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, bahwa kinerja merupakan masalah utama dalam perusahaan. Dalam hal ini terdapat dua belas dari dua puluh hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan agar senantiasa manajemen perusahaan mengelola untuk memberikan pelatihan, penghargaan dan memotivasi karyawannya supaya kinerjanya meningkat dan menghasilkan produktivitas yang berkualitas sesuai harapan perusahaan. Sedangkan terdapat delapan dari dua puluh adanya pengaruh negatif bahwa stres kerja apabila tidak segera di tangani akan menjadi hal yang serius yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan memungkinkan akan terjadinya konflik pada karyawan sehingga menjadikan ketidak puasan dalam bekerja dan tujuan perusahaan menjadi tidak tercapai. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut.

Dalam dunia bisnis saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang mengalami naik turun dan berkembang bahkan sampai menutup perusahaannya karena tidak mampu bersaing. Dalam hal tersebut salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang pengolahan berbasis susu yaitu PT. Frisian Flag Indonesia yang mampu bertahan dan berkembang selama 95 tahun di Indonesia dengan karyawannya sekitar kurang lebih tiga ribu orang tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusianya yang baik namun tidak menutup kemungkinan adanya masalah internal dalam perusahaan tersebut yang berkaitan

dengan kinerja karyawan. Dalam hal tersebut maka peneliti mencari informasi melalui wawancara terhadap dua puluh orang karyawan yaitu:

Grafik Jumlah dan Jabatan Informan



Gambar 1.

Sumber: Diolah oleh penulis 2019

Yang mengetahui adanya permasalahan dengan kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Departemen SCM yang disebabkan oleh beberapa faktor yang diantaranya berkaitan dengan persoalan kinerja karyawan.

Tabel 1.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Masalah	Responden	Persentase
Ketidak cocokan dengan tim	9 orang	45%
Kurangnya komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.	7 orang	35%
Kurangnya persediaan barang atau spare part dan tenaga kerja teknik yang membantu jalannya produksi.	3 orang	15%
Sering terjadinya mis komunikasi	1 orang	5%
Jumlah	20 orang	100%

Sumber : Data yang di peroleh dari 20 informan diolah oleh penulis 2019

Dari beberapa permasalahan menurut informasi dari hasil wawancara terhadap karyawan baik dari pimpinan kerja maupun operator atau karyawan dari level 2 sampai level 5 dengan masa kerja lebih dari lima tahun yang berjumlah 20 orang menunjukkan berdasarkan tabel diatas permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pertama persentasenya yang paling tinggi adalah 45% yang mengatakan 9 orang karyawan dari 20 orang karyawan, adanya masalah ketidakcocokan tim yang disebabkan adanya sikap senioritas yang kurang tanggung jawab pada pekerjaannya sehingga dalam satu tim tersebut saling mengandalkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tersebut kepada yang lebih junior. Dengan adanya hal tersebut maka cenderung karyawan yang junior akan mengalami stres kerja dan tidak tercapainya kepuasan kerja.

Permasalahan yang kedua persentasenya 35% yang mengatakan 7 orang karyawan dari 20 orang karyawan yaitu kurang komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta aturan yang berlaku dalam perusahaan, seperti seringnya istirahat pada jam kerja, kurang komitmen dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur sehingga kinerja yang di harapkan perusahaan tidak tercapai.

Permasalahan yang ketiga 15% yang mengatakan 7 orang karyawan dari 20 orang karyawan yaitu kurangnya persediaan barang atau spare part dan tenaga kerja teknik yang membantu jalannya proses produksi misalkan seorang karyawan membutuhkan penggantian *spare part* agar proses produksinya sesuai dengan standar dan untuk penggantian tersebut harus dilakukan oleh tenaga teknik yang jumlahnya terbatas personilnya sehingga waktu pengerjaannya lama karena

menunggu giliran perbaikan dan spare part yang akan diganti harus benar-benar tidak bisa dipergunakan lagi karena ketersediaan spare part terbatas sedangkan proses produksi harus jalan terus karena ada target yang harus dicapai sehingga dengan adanya hal tersebut kualitas produksi tidak sesuai dengan standar dan berpengaruh pada penurunan kinerja yang menjadikan karyawan stres kerja karena tuntutan atau target dan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Permasalahan yang keempat persentasenya yaitu 5% yang mengatakan hanya 1 orang karyawan dari 20 orang karyawan yaitu sering terjadinya mis komunikasi yang disebabkan adanya ketidak pastian perencanaan atau *planning* yang dibuat oleh pihak manager produksi dan bagian departemen terkait perencanaan produksi sehingga mengakibatkan target produksi tidak tercapai dan karyawan yang bekerja dapat mengalami stres kerja karena harus mengerjakan dua kali pekerjaannya. Permasalahan-permasalahan tersebut seharusnya dapat di selesaikan oleh bagian-bagian terkait agar tidak terjadi hal yang sama yang merugikan perusahaan sehingga pihak manajemen perusahaan harus benar-benar mengelola dan mengawasi serta mengevaluasi kekurangan pada kinerja karyawannya agar tujuan yang diharapkan perusahaan tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SCM PT.Frisian Flag Indonesia”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia?
2. Bagaimanakah kepuasan kerja pada karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia?
3. Bagaimanakah kepuasan kerja pada karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia?
4. Bagaimanakah stres kerja pada karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia?
5. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia ?
6. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia ?
7. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independen*) stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) atau eksogen sebagai variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja (Y) variable terikat (*dependen*) atau endogen variabel yang dipengaruhi dan untuk unit analisisnya adalah karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam menyusun penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Frisian Flag Indonesia ?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Frisian Flag Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di sampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen SCM PT. Frisian Flag Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

1. Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan pengembangan kualitas karyawan PT. Frisian Flag Indonesia.
2. Dapat dijadikan pola dan strategi dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia.

Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

Menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama dibangku kuliah terhadap realita yang terjadi didalam organisasi yang nantinya berguna bagi kemajuan organisasi dan SDM.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan, bahan acuan serta informasi untuk mengembangkan penelitian yang serupa serta sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) pada khususnya dan mahasiswa pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Bacal, Robert, (2012). *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.
- Bangun, Wilson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Darmadi, Hamid. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Edison, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, edisi 4*. Jakarta: PT Erlangga.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.

Nanang Martono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif; Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.

Sri Widodo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media, Bandung.

Sujarweni, Wiratna. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha ilmu

Sugiyono. (2016). *Metodologi penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. (2014). *Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Toto Syatori dan Nanang Gozali. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia.

Dari jurnal skripsi dan tesis

Abdulla Said Mohammed Al Saadi Waljat. (2014). "A Study on Work Stress and Job Satisfaction among Headmasters". *Journal of Sociological Research* ISSN 1948-5468 2014, Vol. 5, No.1.

Adeel Akhtar. (2018). "Impact of Job Stress on Employees Job Satisfaction: An Empirical Study of Private Banksof Pakistan" *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)* Vol. 38, No. 1 (2018), pp.137-15.

Ankita Chaturvedi. (2017). "Work Stress and Employee Performance in Public and Private Sector Life Insurance Companies". SSRN:<https://ssrn.com/abstract=3011147>.

Charisma, Dewi dkk. (2014). "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya

- Raditya Negara*". e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2.
- F.M.Wala.,Y.Uhing.,G.Lumintang. (2017). "*pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado*". Jurnal EMBA Vol.5 No.2 , No. 2752-2760.
- Fauji, H. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment*. Skripsi tidak diterbitkan Universitas Pasundan Badung.
- Gan Leh Ying. (2016). "*The Relationship Between Stress And Job Satisfaction Among Nurses In Private Hospitals Of Georgetown, Penang*". utar. edu. my/2348/1/BA-2016-1308086. No. 17.
- GeetaKumar. (2018). "*Job Stress in Software Companies*". . *International Research Journal in Global Engineering and Sciences*. (IRJGES) ISSN : 2456-172X | Vol. 2, No. 4, December - February, 2018 | Pages 7-25.
- Grubacic E. (2017). "*Stress at work and job satisfaction among public officials (civil service)*". *Social studies and humanities*. – T. 3, № 2, 2017. C. 4-11.
- Mai Ngoc Khuong. (2016). "*The Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam*". *NationalUniversity, Vietnam(email:mnkhuong@hcmiu.edu.vn,vuhaiyen1993@gmail.com)doi: 10.18178/ijtef.2016.7.2.495*.
- Massaran Bamba. (2016). "*Stress Management and Job Performance in the Industries Sector of Mali*". *Journal of Service Science and Management*, 2016, 9, 189194.<http://www.scirp.org/journal/jssm>.
- Mohammad Hossein Ebrahimi. (2016). "*Relationship Between Job Stress and Anxiety, Depression and Job Satisfaction in Nurses in Iran*". *The Social Sciences* 11 (9): 2349-2355, 2016 ISSN: 1818-5800 © Medwell Journals, 2016.
- Nart, Senem and Ozgur Batur. 2014. *The relation between Work-Family Conflict, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance: A Study on Turkish primary teachers*. *European Journal of research on education*. Vol. 2 No.2.

- Nasyadizi Nilamsar Noor. (2016). “*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol.31 No. 1.
- Ni Wayan Indah Pradnyan Pramita. (2016). “*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mekar Bhuna Sari Abiansemal Badung*”. R/ 833/ FE MAN. <http://perpus.unmas.ac.id>.
- Priyanka Das. (2013). “*A Study on Stress among Employees of Public Sector Banks in Asansol, West Bengal*”. *Research Scholar, Bharathiar University, Coimbatore – 641 046, Emailid:jinsjoy.p@gmail.com*.
- Qadoos Zafar. (2015). “*The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan*”. *American Journal of Social Science Research Vol. 1, No. 4, 2015, pp. 221-22*.
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*. 1 (2). 381-387.
- Sunarty Jafar. (2018). “*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*”. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/8693>.
- Tulsee Giri Goswami. (2015). “*Job Stress and Its Effect On Employee Performance In Banking Sector*”. *Indian Journal of Commerce & Management Studies* EISSN: 2229-5674 ISSN: 2249-0310 Volume VI Issue 2, May 2015.
- Viet Duc Than. (2016). “*Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam*”. May 13, 2016 doi:10.5430/ijfr.v7n3p96 URL: <http://dx.doi.org/10.5430/ijfr.v7n3p96>.
- Yilmaz Akgunduz. (2015). “*The Influence Of Self-esteem and Role Stress On Job Performance In Hotel Businesses*”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 27 Issue:6,pp.10821099, https://doi.org/10.11.1108/IJCHM-09-2013-0421*.