

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI MANADO

THE EFFECT OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE MANADO DISTRICT ATTORNEY

Oleh:

Martha Selfia Notanubun¹

Adolfina²

Woran Djemly²

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹marthanotanubun42@gmail.com

²adolfina_p@yahoo.com

Abstrak: Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Kinerja pegawai merupakan suatu tolak ukur keberhasilan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal terdapat isu-isu yang dapat memengaruhinya, baik negatif ataupun positif, diantaranya adalah stres kerja dan kepuasan kerja. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Negeri Manado yang berjumlah 40 orang. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji korelasi, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kejaksaan Negeri Manado sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan mengantisipasi dan menangani faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat membuat pegawai merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci: *stres kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai.*

Abstract: The progress of an organization will not be separated from the existence and influence of human resources (HR) in it. HR is the organization's main motor in carrying out all its activities in an effort to achieve its objectives. Employee performance is a measure of the success of good human resource management in an organization. In realizing optimal employee performance there are several problems that can influence it, both negative and positive, including job stress and job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and job satisfaction on employee performance. The population and samples from this study were all Manado District Attorney employees, which numbered 40 people. The results of multiple linear regression analysis show that work stress and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Based on the correlation test, work stress and job satisfaction have a very strong influence on employee performance. Manado District Attorney must maintain and improve employee performance by anticipating and handling factors that can cause work stress and pay attention to factors that can make employees feel satisfied with the work done.

Keywords: *job stress, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting guna memperoleh kinerja pegawai seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja pegawai tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran pegawai tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan pegawai dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami pegawai.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja adalah pegawai yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya. Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan, pegawai diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kepuasan kerja, kemungkinan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik tinggi. Hal ini dikarenakan pegawai tidak memiliki perasaan positif berkaitan dengan pekerjaannya.

Kejaksaaan Negeri Manado sedang berupaya secara terencana menuntaskan berbagai masalah mengenai stress kerja dan kepuasan kerja aparaturnya agar dapat menjalankan tugas dan dari kejaksaan dengan baik dimana di dalamnya terdapat berbagai macam pelayanan, seperti melaksanakan tugas dan wewenang serta fungsi Kejaksaan di daerah hukum Kejaksaan Tinggi yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa serta tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh Jaksa Agung. Serta melaksanakan pemberian bantuan di bidang intelijen yustisial, dibidang ketertiban dan ketentraman umum, pemberian bantuan, pertimbangan, pelayanan dan penegaakan hukum di bidang perdata dan tata usaha negara serta tindakan hukum dan tugas lain, untuk menjamin kepastian hukum, kewibawaan pemerintah dan penyelamatan kekayaan negara, berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan Jaksa Agung. Berdasarkan latar belakang pemikiran inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.
2. Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.
3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:97). Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi 2007: 337). Menurut Mangkunegara (2004: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005:103), Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Stres Kerja

Berbagai tekanan-tekanan yang dialami dalam pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan suatu peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan dari emosi yaitu stres kerja. Menurut Robins (2006:793) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam seseorang individu dikontradiksikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Menurut Rivai (2008:516) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006:275), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Handoko (2008:200) mengatakan bahwa stress adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Kepuasan Kerja

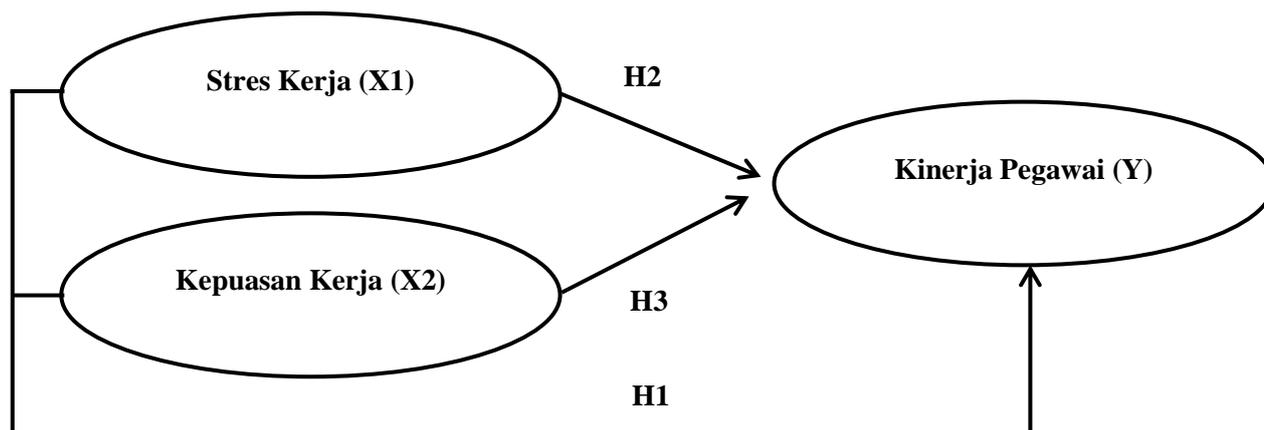
Menurut Wijono (2010: 97), kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi diri individu tersebut. Menurut Handoko (2008: 193), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

Sutrisno (2010), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya ini peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya adalah variabel budaya organisasi. Kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja organisasi CV. Bintang Karya Putra di Surabaya sebesar delapan puluh tiga koma lima persen.

Gaffar (2012), dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar, peneliti bertujuan untuk menganalisis Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi.

Khuzaeni dan Solimun (2013), Dalam penelitian yang berjudul *The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia* ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 152 orang karyawan dan data yang diambil kemudian dianalisis dengan menggunakan alat analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Stres kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Budaya kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk membangun budaya kerja yang kuat untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian teori, 2018.***Hipotesis**

- H1 : Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.
- H2 : Stres kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.
- H3 : Kepuasan kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Jika ditinjau dari tingkat penjelasan, penelitian ini bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam jenis penelitian Asosiatif, penelitian ini termasuk dalam hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2011: 56).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Negeri Manado dengan jumlah 41 orang. Sampel yang digunakan yaitu pegawai di Kejaksaan Negeri Manado.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Indikator yang valid adalah indikator sahih berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2011). Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi/ keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis preramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Teknik Analisis

Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan variabel independen (Stres Kerja dan Kepuasan Kerja) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F dan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Gujarati,1998:126). Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan t-tabel dan tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Stres Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2011: 265).

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari X1 (Stres Kerja) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Data Responden

Tabel 1. Data Responden

No.	Item	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Gender	Laki-Laki	23	57.5
		Perempuan	17	42.5
2	Usia	25 > 35 Tahun	10	25
		36 > 45 Tahun	17	42.5
		46 > 55 Tahun	12	30
		> 55 Tahun	1	2.5
3	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	9	22.5
		Diploma	4	10
		Sarjana	20	50
		Pascasarjana	7	17.5
4	Lama Bekerja	< 5 Tahun	4	10
		6 > 10 Tahun	9	22.5
		11 > 15 Tahun	10	25
		16 > 20 Tahun	11	27.5
		> 20 Tahun	6	15

Sumber: Data olahan 2018.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari ke-40 responden, 57.5% diantaranya berjenis kelamin laki-laki dan sisanya adalah perempuan; responden yang berusia 25 sampai 35 tahun 25%, 36 sampai 45 tahun

42.5%, 46 sampai 55 tahun 30% dan di atas 55 tahun 2.5%; untuk tingkat pendidikan, 22.5% diantaranya adalah lulusan SMA/Sederajat, 10% lulusan program Diploma, 50% lulusan program Sarjana dan 17.5% lulusan program Pascasarjana; adapun dari segi lamanya bekerja, 10% diantaranya adalah yang bekerja selama kurang dari 5 tahun, 22.5% selama 6 sampai 10 tahun, 25% selama 11 sampai 15 tahun, 17.5% selama 16 sampai 20 tahun dan 15% selama lebih dari 20 tahun.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig.	Status	Alpha Cornbach	Status
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.609	0,000	Valid	0,748	Reliabel
	X1.2	0.579	0,000	Valid		
	X1.3	0.761	0,000	Valid		
	X1.4	0.653	0,000	Valid		
	X1.5	0.738	0,000	Valid		
	X1.6	0.501	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (X2)	X1.7	0.522	0,000	Valid	0,742	Reliabel
	X1.8	0.482	0,000	Valid		
	X2.1	0.656	0,000	Valid		
	X2.2	0.494	0,000	Valid		
	X2.3	0.704	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	X2.4	0.678	0,000	Valid	0,789	Reliabel
	X2.5	0.562	0,000	Valid		
	Y.1	0.500	0,000	Valid		
	Y.2	0.716	0,000	Valid		
	Y.3	0.792	0,000	Valid		
	Y.4	0.839	0,000	Valid		
	Y.5	0.862	0,000	Valid		

Sumber: Data olahan 2018.

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari 3 variabel dengan setiap variabel memiliki 5 indikator data yang peneliti dapatkan, semuanya bersifat valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

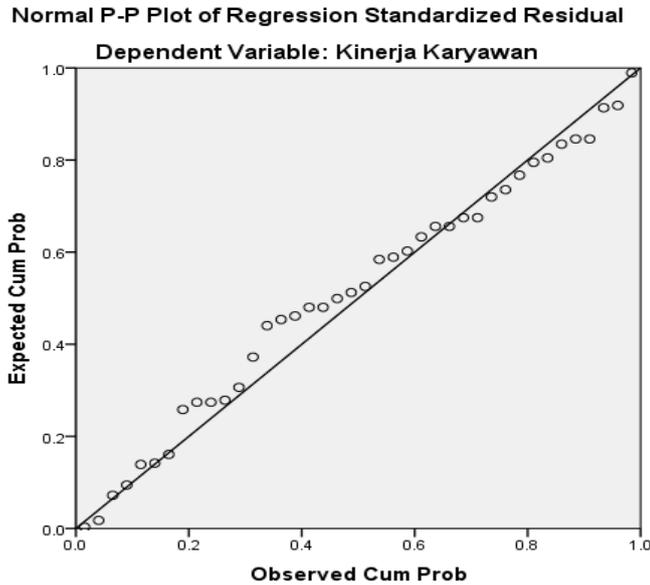
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.821	4.510		3.729	.001		
	Stres Kerja	-.354	.103	-.475	-3.432	.001	.401	2.491
	Kepuasan Kerja	.500	.163	.423	3.058	.004	.401	2.491

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan 2018.

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 2,491 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

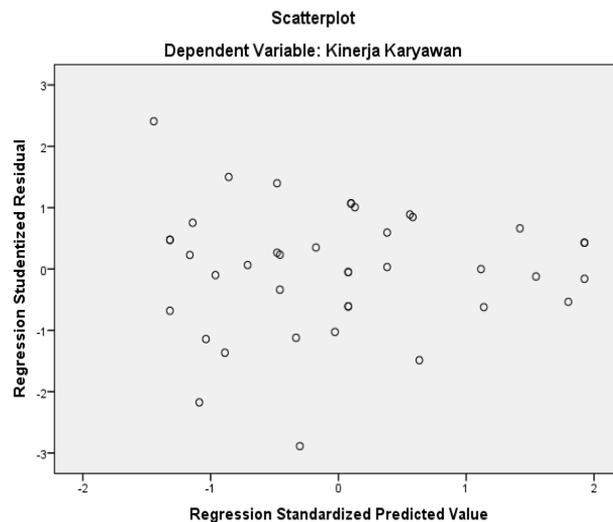
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Data olahan 2018.

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 2,491 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data olahan 2018.

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskodesitas. Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak

terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang didapatkan dari tabel 3 adalah sebagai berikut

$$Y = 16.821 - 0.354X1 + 0.500X2$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 16.821. Artinya jika variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Pegawai akan bernilai 16.821. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Stres Kerja) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Stres Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Kepuasan Kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dan Uji t

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.530	2	153.265	46.541	.000 ^b
	Residual	121.845	37	3.293		
	Total	428.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Data olahan 2018.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 46.541 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian uji t atau pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel 3. Dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja, thitung = -3.432 > ttabel = 1.686 dari signifikansi p-value = 0.001 < 0.05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.
2. Variabel Kepuasan Kerja, thitung = 3.058 > ttabel = 1.686 dari signifikansi p-value = 0.004 < 0.05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.700	1.81469

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan 2018.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0.846. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel independen maka

akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependen. Nilai 0.846, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independent (stres kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel dependent (kinerja pegawai) berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (0.800 – 1.000). Dari tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.716 atau 71.6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (stres kerja dan kepuasan kerja) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 71.6%, sementara sisanya 28.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) secara simultan dengan kinerja pegawai masuk dalam kriteria “sangat kuat”. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen/bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wala, Uhing, dan Lumintang (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hasil negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kepuasan kerja mempunyai hasil yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Dewi, Bagia, dan Susila (2014) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan parsial kepuasan kerja mempunyai hasil yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang menyatakan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti. dalam hal ini adalah kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Manado. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sanjaya F. (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai hasil negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Pamungkas A. C. (2015) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.
2. Stres Kerja secara parsial (individual) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.
3. Kepuasan Kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Mengingat bahwa hasil penelitian, stres kerja kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti Kejaksaan Negeri Manado harus lebih memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi instansi Kejaksaan Negeri Manado. stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado, maka sebaiknya instansi perlu memperhatikan stres kerja para pegawai dan terus memperhatikan apa yang dibutuhkan untuk menghindari atau mengatasi terjadinya stres kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan bisa melaksanakan visi dan misi instansi tersebut, karena kunci kesuksesan suatu organisasi terdapat pada pegawai yang berkualitas.

2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terlebih khusus pada aspek stres kerja dan kepuasan kerja dalam dampaknya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, C. N. C., Bagia I. W. dan Susila G. P. A. J. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol. 2. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/3380>. Diakses pada 5 Meret 2018.
- Gaffar. H. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Artikel Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*. Vol. 1. <https://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1531>. Diakses pada 5 Meret 2018.
- Gujarati. 1998. *Statistik Ekonometrika*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske R. dan Matteson T. M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta.
- Khuzaeni dan Solimun, M. S. I. D. 2013. *The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia*. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 2. www.iosrjournals.org. Diakses pada 5 Meret 2018.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Natawiria, A. S. dan Riduwan, 2013, *Statistika Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Pamungkas, A. C. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, *Artikel Ilmiah Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Vol. 3, eprints.uny.ac.id/26875/1/AnasCanggih_Pamungkas_11408141025.pdf. Diakses pada 5 Meret 2018.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indeks, Jakarta.
- Sanjaya F. 2012. Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol 3, No. 2, <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2453>. Diakses pada 5 Meret 2018.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Afabeta, Bandung.
- Sutrisno H. E. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *Ekuitas*, Vol. 14, No. 4, library.stietrisakti.ac.id/senayan3-stable14/index.php?p=show_detail&id=11988. Diakses pada 5 Meret 2018.
- Wala, F. M., Uhing, Y. dan Lumintang G., 2017, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/17153/16700>. Diakses pada 5 Meret 2018.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana, Jakarta.