

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIPERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN
LOGISTIK (PERUM BULOG) DIVRE SUMUT**

Yolanda Dwiki Kartika , Debby Ayu Rizani, Nofpitasari, Ricky Togi Sibuea

Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia

yolandadwiki@gmail.com, debbyayu94@gmail.com, nofpitasri97@gmail.com,
rickyogi105@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja dan pelatihan sumber daya manusia memiliki kegunaan yang harus di perhatikan pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang dalam membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Penelitian ini dilakukan diperusahaan umum badan urusan logistic (Perum Bulog) Divre Sumut dengan besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($35.643 > 0.508$ dengan tingkat signifikan $0.000 >$ dari 0.05). Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh memiliki t_{hitung} sebesar 6.288 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.66039 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.288 > 1.66039$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.127 > 1.66039$) dengan nilai signifikan sebesar $0.037 < 0.05$.

Kata Kunci : kepuasan kerja, stress kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena sebagai salah satu alat peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Semakin meningkat kinerja karyawan, maka semakin cepat suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan akan

merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang seorang karyawan hadapi.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan karena kinerja menurun. Adapun tekanan yang menyebabkan stress kerja karyawan seperti tuntutan penyelesaian laporan tepat waktu, konflik antara yang satu dengan yang lain, dan beban pekerjaan yang berat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:141), "kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai moderat dengan kinerja".

Menurut Sinambela (2016:301), "Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka".

Menurut Triatna (2015:113), "kepuasan individu (pegawai) memungkinkan untuk mendorong dirinya untuk berkinerja lebih tinggi. Kinerja individu mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individu yang lebih tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi meningkat".

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

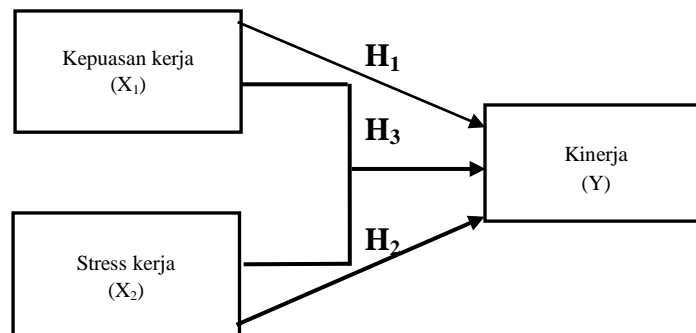
Menurut Handoko (2013:202), "bila tidak ada stress, tantangan –

tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Beriringan meningkatnya stress, prestasi kerja condong menaik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya atau mengerendahkan segala sumberdaya untuk memenuhi berbagai persyaratan dan kebutuhan pekerjaan. Bila stress telah mencapai puncak, yang di berikan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja".

Menurut Hamali (2016:241), "stres adalah tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti hal berpengaruh negative terhadap produktifitas dan keuntungan ditempat kerja".

Menurut Siagian (2015:300), "stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya".

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan kesimpulan sementara dari hasil penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁.Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut.
- H₂.Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut.
- H₃. Kepuasan kerja dan Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perum Bulog Divre Sumut.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai untuk penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Dalam buku Sugiyono

(2013 : 13) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, data yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuisisioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog divre Sumut.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 35) penelitian deskriptif adalah suatu rumusan yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory*. Menurut Sugiyono (2010 : 56) penelitian bersifat *eksplanatory* adalah penelitian yang menguraikan pengaruh yang diberikan atas suatu variabel terhadap variabel lain, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh yang diberikan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2010 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudia ditarik ke simpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan dalam Perum Bulog divre Sumut, adapun jumlah karyawan seluruhnya adalah 68 orang. Berikut adalah tabel III.2 jabatan atau divisi Perum Bulog divre Sumut.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, atau dengan kata lain variabel yang menjadi sebab variabel terikat, contohnya adalah kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas,

contohnya kinerja karyawan karyawan (Y).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang akan ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Ada dua cara yang bisa dilakukan untuk melihat apakah uji t dan F residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara:

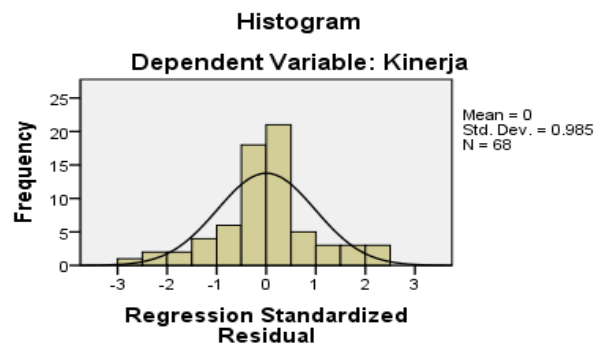
1. Analisis Grafik

Uji dengan menggunakan grafik dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Grafik Histogram

Untuk melihat normalitas atau tidaknya sebuah residual yaitu dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan sebuah data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, maka grafik histogram memberikan pola

distribusi yang tidak akan melenceng ke kiri dan ke kanan (*skewness*).



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Histogram
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa data tersebut melenceng ke kanan dan ke kiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

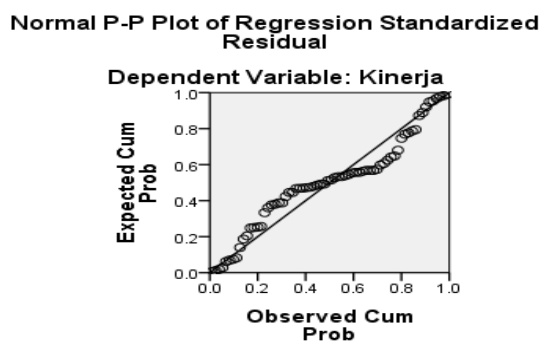
b. Grafik *Probability Plot*

Dasar pengambilan keputusan:

1. Data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi yang normal, maka

model regresi ini dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Data yang menyebar luamayan jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi yang normal, maka model regresi ini dapat dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-Plot
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut, maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji *statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Uji K-S. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

c. Analisis Statistik

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan kerja	Stress Kerja	Kinerja
N		68	68	68
Normal Parameters ^a ^b	Mean	23.66	23.21	26.19
	Std. Deviation	4.870	3.335	5.103
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.124	.097
	Positive	.142	.061	.097
	Negative	-.079	-.124	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173	1.019	.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127	.251	.547

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.251 lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:95), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.790	1.266
	Stress Kerja	.790	1.266

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.2 diatas dapat dilihat nilai *Tolerance* tiap variabel independen sebagai $X_1 = 0.790$, $X_2 = 0.790$ lebih besar dari 0.1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebesar $X_1 = 1.266$, $X_2 = 1.266$ lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

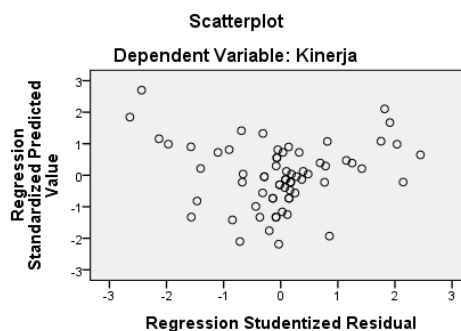
Menurut Ghozali (2012: 125), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu:

1. Grafik *scatter-plot*

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heterokedastisitas.

2. Uji Glejser

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Gletjer)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.926	1.704		-.543	.589
	Kepuasan kerja	.392	.054	.752	7.245	.000
	Stress kerja	.255	.079	.335	-3.230	.002

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig* tiap variabel independen sebesar $X_1 = 0.000$, dan $X_2 = 0.002$ lebih kecil dari 0.05, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastissitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Tabel 4.4 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.891	3.180		1.223	.226
	Kepuasan kerja	.635	.101	.606	6.288	.000
	Stress kerja	.314	.147	.205	2.127	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas maka dapat diketahui:

- a = 3.891
- b1 = 0.635
- b2 = 0.314

Sehingga persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 3.891 + 0.635 (\text{Kepuasan kerja}) + 0.314 (\text{Stress kerja})$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 3.891 yang berarti bahwa
2. jika tidak terdapat nilai variabel kompetensi dan pelatihan, maka nilai kinerja karyawan di perusahaan itu adalah 3.891 satuan.
3. Variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.635 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0.635 satuan

dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

4. Variabel stress kerja (X_2) sebesar 0.314 yang berarti bahwa setiap penurunan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut turun sebesar 0.314 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi di lambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau berakibat oleh hubungan linear dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara 0 sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi Hipotesis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.508	3.578
a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Kepuasan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Penelitian 2019, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai *adjusted r-square* yang diperoleh adalah 0.508 atau 50.8% menunjukkan kontribusi variabel kepuasan kerja dan stress kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 50.8% sedangkan sisanya ($100-50.8= 49.2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam buku Ghozali (2012:88) menyatakan bahwa uji F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan stress kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Perum bulog divre sumut.

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak (simultan) sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Kepuasan kerja dan Stress kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut).
- b. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Kepuasan kerja dan Stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha \leq 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	912.493	2	456.246	35.643	.000 ^b
	Residual	832.022	65	12.800		
	Total	1744.515	67			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi						

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 35.643 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0.005$, dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35.643 > 2.35$) dengan *Sig.* $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel stress kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perum Bulog Divre Sumut.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012:88) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat dan

mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan stress kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variabel kepuasan kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Kepuasan dan Stress kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut).
- $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (Kepuasan kerja dan Stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai

t_{hitung} dengan t_{tabel} pada pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ pada $\alpha \leq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Tabel 4.7
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.891	3.180		1.223	.226
	Kepuasan kerja	.635	.101	.606	6.288	.000
	Stress kerja	.314	.147	.205	2.127	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 6.288 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.66039 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.288 > 1.66039$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perum Bulog Divre Sumut.

Pada variabel Stress kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2.127 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.66039 maka nilai $t_{hitung} >$

t_{tabel} ($2.127 > 1.66039$) dengan nilai signifikan sebesar $0.037 < 0.05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stress kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perum Bulog Divre Sumut.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut. Dimana variabel Kepuasan memiliki memiliki t_{hitung} sebesar 6.288 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.66039, maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.288 > 1.66039$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
 2. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan hasil bahwa Stress kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perum Bulog Divre Sumut. Dimana variabel Stress kerja t_{hitung} sebesar 2.127 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.66039 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.127 > 1.66039$) dengan nilai signifikan sebesar $0.037 < 0.05$.
 3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan Kepuasan kerja dan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Sumut. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 35.643 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.508 atau 50.8%.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Handoko, T.Hani. 2008 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Triatna, Cipi 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Resda Karya
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.