



PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN IMMI JAKARTA SELATAN

Oleh : Davindra Rasyid Fahmi*, Sirajuddin**

email : davindrasyid@gmail.com; dosen01697@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job stress on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, and the effect of job stress and job satisfaction on employee performance at School of Management IMMI Jakarta. The research method used is the quantitative method, and the analysis used is multiple linear regression analysis (multiple regression). The population in this study was all employees at School of Management IMMI Jakarta, amounting to 55 employees. Based on the results of the regression coefficient, it is 0.490 with a t-test result of 4.171 and a significance level of 0.000 ($\alpha < 0.05$). Thus, the hypothesis is accepted, so that, partially, there is a positive and significant influence between Job Stress and Employee Performance at School of Management IMMI Jakarta. Based on the results of the regression coefficient, it is 0.255 with t test results of 2.172 and a significance level of 0.034 ($\alpha < 0.05$). Thus, the hypothesis can be accepted, indicating that, at least partially, there is a positive and significant influence between Job Satisfaction and Employee Performance at School of Management IMMI Jakarta. Based on the results of the regression coefficient, it is 14,855 with t test results with a value of 2.805 and a significance level of 0.007 ($\alpha < 0.05$). Simultaneously, the F test value is 18.245, which means $F_{count} > F_{table}$ ($18.245 > 2.58$). Thus, the hypothesis can be accepted, so that simultaneously there is a positive and significant influence between Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance at School of Management Jakarta.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlu dibina secara baik oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu membuat tenaga kerja menjadi bagian dari perusahaan dan merasa nyaman dengan perusahaan. Tidak hanya itu perusahaan juga perlu mengelola stres atau tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja agar kinerjanya tidak menurun dan mendorong tenaga kerja untuk berprestasi untuk perusahaan.

Pada 31 Desember 2019, WHO mendapat informasi tentang wabah yang tidak diketahui penyebabnya terdeteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Cina. COVID-19 (Corona Virus Disease 2019) yang terdeteksi pertama kali di Kota Wuhan menyebar sangat cepat menyebabkan kecemasan global, pada 30 Januari 2020 COVID-19 dinyatakan sebagai pandemi yang menjadi perhatian internasional.

Penyebaran COVID-19 di Indonesia sudah semakin meluas ke berbagai wilayah. Situasi ini membuat dampak psikologis bagi masyarakat Indonesia seperti kecemasan, panic attack dan juga stres karena merasa tidak aman atau overthinking terhadap pandemi ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah Apakah Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta.

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka permasalahan pada penelitian ini dapat ditarik oleh penulis yaitu sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta?

* Mahasiswa Universitas Mitra Bangsa

** Dosen Universitas Mitra Bangsa

3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta dengan point – point sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena data yang akan diperoleh nanti berupa angka dan dari angka tersebut akan dianalisis dalam analisis data. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:68). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu Stres kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel bebas dan Kinerja karyawan sebagai Variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:39) “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis

regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghazali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018:160) model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi, uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

Dalam pengujian ini, digunakan software IBM SPSS 25. Lebih lanjut Ghazali (2018:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2018:105), berpendapat bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2018:110) berpendapat bahwa “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada

periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan rumus sebagai berikut.

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Keterangan:

e_t = residual tahun t

e_{t-1} = residual satu tahun sebelumnya

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain". Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$L_n = (\varepsilon_i^2) = \beta_0 + L_n X_i + \mu_i$$

Keterangan :

L_n = Regresi

ε_i^2 = Kuadrat nilai undstandarized residual dari uji regresi

β_0 = Konstanta regresi

$L_n X_i$ = Konstanta regresi variabel independen

μ_i = Residual test

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (multiple regression), yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi berganda digunakan untuk menguji , , dan dengan pendekatan interaksi yang bertujuan untuk memenuhi ekspektasi peneliti mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

a = Bilangan konstanta

Y = Variabel dependen

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_{1,2}$ = Variabel Independen

ε = Disturbance's error/variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui :

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali, (2018:140). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2018:97).

2. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Menurut Imam Gozhali (2018:97) uji parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas X benar-benar memberikan kontribusi terhadap variabel terikat Y. Hasil uji ini pada output IBM SPSS 25 dapat dilihat pada tabel Cofficienta. Menentukan taraf nyata, taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ nilai T hitung dibandingkan T tabel dengan ketentuan sebagai berikut.

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima.
- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_2 diterima, H_0 ditolak.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_2 ditolak, H_0 diterima.

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) dan untuk mencari tabel menggunakan $df = n-k-1$.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji simultan pada konsep regresi linier adalah pengujian apakah model regresi yang didapatkan benar-benar diterima. Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah antara variabel-variabel bebas X dan terikat Y atau setidaknya tidaknya antara salah satu variabel X dan terikat, benar-benar terdapat hubungan linear (Linear Relation). Menurut Imam Ghazali (2018:96) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Hasil uji F pada output IBM SPSS 25 dapat dilihat pada tabel ANOVA. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha=0,05$. Selanjutnya hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_3 diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_3 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin peneliti membagi 2 (dua) kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Dengan melihat Tabel 4.1 dibawah ini dapat dilihat responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	31	56.4	56.4	56.4
Perempuan	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data melalui IBM SPSS 25.00

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden peneliti membagi menjadi 4 kategori, yaitu 19 - 30 tahun, dan 31 - 40 tahun dan 41 - 50 tahun dan > 50 tahun. Dapat dilihat diagram persentase usia responden.

Tabel 4.2. Usia Responden

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	8	14.5	14.5	14.5
31-40 tahun	21	38.2	38.2	52.7
41-50 tahun	18	32.7	32.7	85.5
> 50 tahun	8	14.5	14.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data melalui IBM SPSS 25.00

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan jenjang lama bekerja peneliti membagi 3 kategori, yaitu: , 10 tahun 11 - 20 tahun dan > 20 tahun . Dapat dilihat pada tabel dan diagram responden pendidikan di bawah ini: Tabel 4.3 Pendidikan Responden lama bekerja

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	13	23.6	23.6	23.6
1 - 5 Tahun	16	29.1	29.1	52.7
5-10 Tahun	18	32.7	32.7	85.5
> 10 tahun	8	14.5	14.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data melalui IBM SPSS 25.00

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jenjang pendidikan peneliti membagi 4 kategori, yaitu: SMA, S1, S2 dan S3. Dapat dilihat pada tabel dan diagram responden pendidikan di bawah ini: .

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	3	5.5	5.5	5.5
Sarjana (S1)	13	23.6	23.6	29.1
Magister (S2)	35	63.6	63.6	92.7
Doktor (S3)	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data melalui IBM SPSS 25.00

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai sig > 0,05 maka

data berdistribusi normal sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.41818
	Std. Deviation	2.58550175
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.105
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olah data melalui IBM SPSS 25.00

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja (X1)	.818	1.223
	Kepuasan Kerja (X2)	.818	1.223
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Hasil olah data melalui IBM SPSS 25.00

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson:

- Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
- Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.

- Tidak ada kesimpulan jika: $dL = D-W = dU$ atau $4 - dU = D-W = 4 - dL$

Apabila hasil uji Durbin-Waston tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test. Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.642 ^a	.412	.390	3.145	2.244
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Hasil olah data melalui IBM SPSS 25.00

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dan satu. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square. Hasil pengujian koefisien determinasi R² dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.642 ^a	.412	.390	3.145	2.244
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Hasil Perhitungan IBM SPSS 25

2. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Berikut hasil perhitungan uji statistik t yang disajikan pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.855	5.295		2.805
	Stres Kerja (X1)	.360	.086	.490	4.171
	Kepuasan Kerja (X2)	.190	.087	.255	2.172
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Hasil Perhitungan IBM SPSS 25.00

Uji statistik F adalah menunjukkan apakah variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian statistik F dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.980	2	180.490	18.245	.000 ^b
	Residual	514.402	52	9.892		
	Total	875.382	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)						

Sumber : Hasil Perhitungan IBM SPSS 25.00

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta dengan hasil statistiknya yaitu koefisien regresinya adalah 0,490 dengan hasil uji t sebesar 4.171 dan mempunyai tingkat signifikansi 0.000 ($\alpha < 0,05$). Dengan demikian hipotesis tersebut di dapat diterima.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta dengan hasil statistiknya yaitu koefisien regresinya adalah 0.255 dengan hasil uji t dengan nilai 2.172 dan mempunyai tingkat signifikansi 0.034 ($\alpha < 0,05$). Dengan demikian hipotesis tersebut di dapat di terima.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta dengan hasil uji statistiknya yaitu koefisien regresinya adalah 14.855 dengan hasil uji t dengan nilai 2.805 dan mempunyai tingkat signifikansi 0.007 ($\alpha < 0,05$). Secara simultan nilai uji F sebesar 18.245 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.245 > 2,56$). Dengan demikian hipotesis tersebut di dapat diterima.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya, karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dan dikembangkan dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 55 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada Karyawan Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta tidak mengambil perbandingan dengan kampus lain .
3. Dalam proses pengambilan data, ada informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, dikarenakan perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil.
2. Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat yang nantinya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satunya dengan memberikan kompensasi jika karyawan bekerja melebihi jam kerjanya (lembur). Hal ini akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Bagi peneliti berikutnya, sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Afabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- S.P Hasibuan, Malayu (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. (2015). *IBM SPSS 2520 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

Sunyoto dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Penerbit CAPS(Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.

Suwatno dan Donni Juni priansa 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Bidang Pendidikan*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijaya , C., & Rifai, M. (2016). *Dasar- Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.

Jurnal

Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy. (2019). *Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan*. Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS), 1(1), 75–78.

Almaududi, Said. (2019) *Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih*. *Ekonomis : Jurnal of Economics and Business*, Vol. 3, No. 2, 193-201. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>

Cahyana, I. S., & Jati, I. (2017, Februari). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 18 No.2, 1314-1342.

Darmayasa, P. B., & Adnyani, I. A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9 No.8, 2915-2935.

doi : <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p02>

Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara*. *Bisma : Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 154-161.

Hamid, A., & Hazriyanto. (2019, Juli). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam*. *Jurnal Benefita*, Vol. 4 No. 2, 326-335. doi:<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>

- Martini, L. K., & Sitiari, N. W. (2018, Maret). The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali. *JAGADHITA : Jurnal ekonomi & Bisnis*, Vol. 5 No. 1, 41-45. doi:10.22225/jj.5.1.525.41-45
- Moh. Muslim (2020). MANAJEMEN STRESS PADA MASA PANDEMI COVID-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 2, 194-195. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i2.205>
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016, February 29). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, Vol. 31 No. 1, 9-15.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 119-123.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020, Januari 1). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 5 No. 1, 78-88.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018, Desember). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, Vol. 1 No. 1, 51-63.
- Waruwu, A. A. (2018, Desember 11). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 10 No.2, 1-14.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, Vol. 6 No. 2, 1-5.