

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TETAP
PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)
KANTOR CABANG BANDUNG**

Doni Dirgantara Asikin

Ristanur Fauziah

Universitas Nasional Pasim Bandung

dirgantaradoni212@gmail.com

ristanurfauziah14@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted on Permanent Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Bandung Branch Office. The purpose of this study is to find out how much influence Work Stress and Job Satisfaction have on Performance both partially and simultaneously on Permanent Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Bandung Branch Office. The research method used in this study is a quantitative method. In this study, the employees of the analysis unit were individual Permanent Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Bandung Branch Office. The sample in this study was 92 respondents. The sampling technique used in this study was random sampling. The analysis method uses multiple linear regression analysis, in addition to testing the validity and reliability of research instruments. Based on the results of the study, it shows that there is an influence of Work Stress and Job Satisfaction on Performance in Permanent Employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Bandung Branch Office. The effect of Work Stress on Performance was 0,98%, while the effect of Job Satisfaction on Performance was 84,6%. The effect of Work Stress and Job Satisfaction on Performance was 77.4%.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, and Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia di dalam dunia perbankan merupakan asset terpenting karena perannya sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional perbankan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaannya guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Oleh karena itu tenaga kerja harus sehat jasmani maupun rohani sehingga memiliki produktivitas yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Begitu penting sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Stres kerja dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, dan hal ini dapat menghambat dalam pencapaian kinerja karyawan. Stres di lingkungan kerja ini dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari *Top of Management* sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu disuatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Beban kerja harus selaras dengan standar kinerja sehingga karyawan tidak merasa terbebani yang mengakibatkan stres. Perusahaan berusaha memperbaiki kinerja yang baik antar bagian merupakan salah satu hal yang penting, karena hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan, visi, dan misi perusahaan. Perkembangan zaman semakin modern membuat kualitas selalu ditingkatkan dalam persaingan perbankan yang berfokus pada sektor perumahan, namun hal ini menjadi beban tersendiri pada bagian-bagian yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Greenberg dalam (Setiyana, 2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Robbins & Judge , 2015:597) stres kerja sebagai kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan. Menurut (Robbins & Judge , 2015:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator stres kerja, dimensi stres kerja meliputi stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko T. , 2014:7) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Menurut (Priansa, 2016:291) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut (Handoko T. , 2014:7) dimensi pada kepuasan kerja terbagi menjadi empat yaitu: sarana kerja, jaminan, insentif atau bonus, dan emosional.

Kinerja

Menurut (Suwatno, 2016:196) yang menyatakan bahwa kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut (Sudarmanto, 2014:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Dimensi kinerja menurut (Sudarmanto, 2014:8) antara lain: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama dengan rekan kerja dalam bekerja

METODE PENELITIAN

DESAIN PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2017:80) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen). Sedangkan metode asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

UNIT ANALISIS

Menurut (Soedibjo, 2013:50) unit analisis adalah unit yang akan digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi. Untuk meneliti tingkat Stres karyawan, unit data yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung.

POPULASI DAN TEKNIK PENARIKAN SAMPEL

Menurut (Sugiyono, 2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung dengan jumlah populasi sebanyak 120 orang. Menurut (Sugiyono, 2017:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Menurut (Sugiyono, 2017:80) random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Menurut (Soedibjo, 2013:50) data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian. Sedangkan data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada seperti publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, dan internet. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi menggunakan SPSS versi 25.

INSTRUMEN PENELITIAN

Menurut (Soedibjo, 2013:50). instrumen penelitian merupakan alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam teknik kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang bersifat ordinal. Kuesioner atau angket disusun dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan mulai dari sangat tidak setuju hingga setuju.

METODE ANALISIS DATA

1. ANALISA DESKRIPTIF

Untuk menganalisis asumsi karyawan dengan memakai analisis pembobotan. Pada penelitian variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) informasi dapat berupa ordinal. Selanjutnya mencari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk mempermudah evaluasi dari rata-rata tersebut hingga dibuat interval.

2. ANALISA ASOSIATIF

Menurut (Soedibjo, 2013:50) mengatakan metode penelitian asosiatif adalah suatu bentuk fenomena yang menunjukkan adanya hubungan antara dua atau lebih variabel. Di dalam penelitian ini juga metode asosiatif dapat digunakan sebagai cara agar dapat mengetahui penyebab terjadinya stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN UJI VALIDITAS

Menurut (Soedibjo, 2013:50) validitas dapat diartikan sebagai ukuran empiris yang mencerminkan arti yang sebenarnya dari konsep yang sedang dipelajari. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan suatu penelitian atau dengan kata lain, apakah alat ukur yang (kuesioner) tersebut sudah benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 4.4 Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,489	0,203	Valid
	X1.2	0,771	0,203	Valid
	X1.3	0,574	0,203	Valid
	X1.4	0,670	0,203	Valid
	X1.5	0,533	0,203	Valid
	X1.6	0,788	0,203	Valid
	X1.7	0,515	0,203	Valid
	X1.8	0,584	0,203	Valid
	X1.9	0,208	0,203	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Tabel 4.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,517	0,203	Valid
	X2.2	0,573	0,203	Valid
	X2.3	0,650	0,203	Valid
	X2.4	0,572	0,203	Valid
	X2.5	0,499	0,203	Valid
	X2.6	0,668	0,203	Valid
	X2.7	0,681	0,203	Valid
	X2.8	0,658	0,203	Valid
	X2.9	0,628	0,203	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,644	0,203	Valid
	Y.2	0,261	0,203	Valid
	Y.3	0,793	0,203	Valid
	Y.4	0,558	0,203	Valid
	Y.5	0,296	0,203	Valid
	Y.6	0,721	0,203	Valid
	Y.7	0,671	0,203	Valid
	Y.8	0,667	0,203	Valid
	Y.9	0,680	0,203	Valid
	Y.10	0,510	0,203	Valid
	Y.11	0,638	0,203	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen diketahui dengan melakukan pengujian secara external maupun internal. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan metode konsistensi butir. Teknik pengujian yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Kriteria umum yang digunakan adalah: suatu instrument adalah *reliable* secara internal jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,6. Dalam penelitian ini perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Stres Kerja

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	N Of Items
Stres Kerja (X1)	.763	9

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	N Of Items
Kepuasan Kerja (X2)	.756	9

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	N Of Items
Kinerja (Y)	.784	11

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL STRES KERJA (X1)

Berdasarkan 9 pernyataan pada tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa persepsi terhadap Stres Kerja memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 309. Menurut tabel 3.3 diketahui bahwa nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada di rentang 240 – 313. Hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel Stres Kerja termasuk kategori “cukup baik” sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)

Berdasarkan 9 pernyataan pada tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa persepsi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 381. Menurut tabel 3.3 diketahui bahwa nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada di rentang 314 – 387. Hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel Kepuasan Kerja termasuk kategori “baik” sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

VARIABEL KINERJA (Y)

Berdasarkan 11 pernyataan pada tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa persepsi terhadap Kinerja memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 385. Menurut tabel 3.3 diketahui bahwa nilai tersebut termasuk kategori sangat baik karena berada di rentang 314 - 387. Hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel Kinerja termasuk kategori “baik” sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

HASIL ANALISIS ASOSIATIF UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu normalitas untuk mengetahui distribusi kenormalan suatu data, multikolonieritas untuk mengetahui independensi antar variabel bebas agar uji t sah untuk digunakan, heterokedastisitas untuk memastikan varians residual data relatif sama dan mempunyai pola secara linier dan autokorelasi untuk mengetahui regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan residual.

UJI NORMALITAS

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametik. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan probability dan Kolmogrov Smirnov.

Berdasarkan Uji normal probability plot dan Kolmogrov Smirnov tersebut diketahui bahwa kedua model regresi sudah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp Sig. (2-tailed) untuk residual regresi adalah sebesar 0,200 yang berarti lebih dari nilai signifikan 0,05 artinya uji normalitas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolonieritas untuk bertujuan menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan mengamati nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Berdasarkan Variance Inflation Factors (VIF) diketahui bahwa terbukti tidak terjadi multikolonieritas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF sebesar 2,185.

UJI HESTEROSKEDASTISITAS

Menurut (Ghozali, 2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat grafik plot antara prediksi nilai variabel terkait dengan residualnya. Jika pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan Uji Scatter Plot diketahui bahwa tidak terjadi hesteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar.

UJI AUTOKORELASI

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan residual pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, yaitu dengan cara Uji *Durbin Watson* (Janie, 2012).

Berdasarkan Uji *Durbin Watson* diketahui bahwa terbukti tidak terjadi autokorelasi dan data dapat dilanjutkan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,779.

ANALISIS KORELASI BERGANDA

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistic yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment*.

Tabel 4.15 Analisis Korelasi

Correlations				
		Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.737**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	92	92	92
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.737**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	92	92	92
Kinerja	Pearson Correlation	.719**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	92	92	92

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.15 disebutkan bahwa hasil dari nilai koefisien korelasi Stres Kerja terhadap kinerja sebesar 0,719. Berdasarkan pada tabel 3.4, 0,719 termasuk kedalam kategori kuat.

Sementara nilai koefisien korelasi Kepuasan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,873. Berdasarkan pada tabel 3.4 0,873 termasuk kategori sangat kuat.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel *independen* terhadap satu variabel *dependen* (Janie, 2012).

Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.989	2.326		5.154	.000
	Stres Kerja	.098	.044	.167	2.240	.028
	Kepuasan Kerja	.846	.084	.750	10.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

UJI T (PARSIAL)

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung

Tabel 4.19 Nilai koefisien Regresi Variabel Stres Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.989	2.326		5.154	.000
	Stres Kerja	.098	.044	.167	2.240	.028
	Kepuasan Kerja	.846	.084	.750	10.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan nilai signifikan untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,028 < 0,05 dan besarnya t_{hitung} Stres Kerja adalah 2,240 > dibandingkan t_{tabel} 1,98698 dengan rumus $t = \frac{n - k}{n - k}$.

Dengan hasil signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,028 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H1 yaitu terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Tetap di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung

Tabel 4.20 Nilai Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Coefficients ^a						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.989	2.326		5.154	.000
	Stres Kerja	.098	.044	.167	2.240	.028
	Kepuasan Kerja	.846	.084	.750	10.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan nilai signifikan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,005$ dan besarnya Kepuasan Kerja t_{hitung} sebesar $10,067 > 1,98698$ dengan rumus $t = n - k$.

Dengan hasil signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H2 yaitu terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Tetap di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung.

UJI F (SIMULTAN)

Tabel 4.23 UJI F SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.412	2	232.206	152.518	.000 ^b
	Residual	135.501	89	1.522		
	Total	599.913	91			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.23, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 152,518. Sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh dengan menghitung:

$$F_{tabel} DF1 = k - 1$$

$$F_{tabel} DF2 = n - k$$

Dimana:

n = banyaknya responden

k = banyaknya variabel bebas (independen)

DF = derajat bebas

Tabel 4.24 Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan

Nilai F hitung	Nilai F tabel	Kesimpulan
152,518	3,010	Signifikan

Sumber: Diolah penulis

Berdasarkan tabel 4.24 terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan Tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung. Hal ini sesuai dengan Hipotesis Penelitian H3 yaitu Stres Kerja dan Kepuasan

Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan Tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung.

KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.769	1.23389	1.779
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Diolah Peneliti, Software SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (Rsquare) dan diperoleh sebesar 0,774 atau 77,4% yang berarti bahwa variabel independen Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama sama mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 77,4%, sedangkan sisanya 22,6% (100% - 77,4%) dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti disiplin kerja, penggajian, dan kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Gambaran Variabel Stres Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai Stres Kerja yang terdapat di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung termasuk kedalam kategori cukup baik. Hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor secara keseluruhan yaitu 309. Angka tersebut berada pada interval 240 – 313, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa gambaran atau kondisi Stres Kerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung dalam kondisi cukup baik.

Gambaran Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai Kepuasan Kerja yang terdapat di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor keseluruhan yaitu 381. Angka tersebut berada pada interval 314 – 387, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa gambaran atau kondisi Kepuasan Kerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung dalam kondisi baik.

Gambaran Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai Kinerja yang terdapat di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dijelaskan oleh nilai rata-rata skor keseluruhan yaitu 385. Angka tersebut berada pada interval 314 – 387, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa gambaran atau kondisi Kinerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung dalam kondisi baik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Davis dan Newstrom dalam (Rivai, V & Mulyadi, D, 2013) disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kinerja pada kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, *supervisor* yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan. Berdasarkan uji t Stres Kerja dikatakan berpengaruh positif terhadap Kinerja dikarenakan mempunyai nilai sig Stres Kerja sebesar $0,028 < 0,05$ dan besarnya t_{hitung} Stres Kerja adalah $2,240 >$ dibandingkan t_{tabel} $1,98698$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing, dan Genita Lumintang (2017) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Menurut (Wibowo, 2014:170) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Berdasarkan uji t Kepuasan Kerja dikatakan berpengaruh terhadap Kinerja dikarenakan nilai sig Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan besarnya komitmen organisasional t_{hitung} sebesar $10,067 > 1,98698$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Wanda Febriyana (2015) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dikatakan secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan mempunyai nilai sig $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($152,518 > 3,010$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan Tetap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Bandung.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disarankan kepada pihak terkait agar meningkatkan pengelolaan SDM yang dimiliki agar Kinerja karyawan meningkat. Misalnya, perusahaan mengoptimalkan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan arahan kerja kepada karyawan sesuai dengan *job description* agar tercipta kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Emron Edison, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Fauzi, H. (2013). *"Sterilisasi dan Macam-macamnya"*. Bogor: Lembaga Sumber Daya Informasi.

- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*, terj. T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati, N., & Porter, D. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika* (Buku 1 dan Buku 2 Edisi 5 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (201). *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Universitas Semarang.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar , A. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V, & Mulyadi, D. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (5 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6 ed.). Depok, 16956: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge , T. (2015). *Organizational Behavior. Sixteenth Edition*. New York: Perason.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior. Sixteenth Edition*. New York: Perason.
- Robbins, S., & Marry Coulter. (2016). *Manajemen, Eleventh Edition*. (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiyana, V. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No. 2.
- Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedibjo, B. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan (4 ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara (Vol. 4)*. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja: Bisma: Jurnal Manajemen, No. 2, Bulan November Tahun 2018.
- Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing, & Genita Lumintang . (2017). *Pengaruh Stres Kera Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado (Vol. 5)*. Universitas Sam Ratulangi Manado: Jurnal EMBA No.2 September 2017, Hal.2752-2760.
- K.S. Wirya , N.D. Andiani, & N.L.W.S. Telagawathi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni (Vol. 2)*. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja: Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, No. 1, Juli 2020.
- Wanda Febriyana . (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra (Vol. 2)*. Universitas Telkom Bandung: e-Proceeding of Management : No.3 Desember 2015 | Page 2955.