

**DAMPAK STRES KERJA DAN TINGKAT KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF****Riyan Saputri**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
riyansaputri@gmail.com**Noviherni**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
novi_herni15@yahoo.co.id

ABSTRACT: Studied in this thesis is the impact of job stress and job satisfaction on the performance of employees at Automotive Company in East Jakarta. Job Stress is the independent variable (X_1) and job satisfaction (X_2) while the dependent variable is Employee Performance (Y). The purpose of this study was to determine the effect of job stress and job satisfaction on employee performance in East Jakarta Automotive Company. In this study, the object is the marketing division employees Automobile Company in East Jakarta. Data collection techniques used in this research that the author conducted field research by distributing questionnaires to employees. This study respondents totaled 92 people. Based on the research results that: The relationship of job stress with the negative performance of the employees is very low and where the value of $r = -0.127$ $Y = 40.291 - 0.077 X_1$, while the t test results showed $t_{count} < t_{table}$ or $-0.1225 < 1.987$ then H_a is accepted and H_o is rejected it means there is influence between work stress with employee performance. The relationship between job satisfaction and employee performance is very strong and positive where $r = 0.817$ with a value of $Y = 22.621 + 0.358 X_2$. While the test results show $t_{count} > t_{table}$ or $23.343 > 1.987$ then H_o is rejected and H_a accepted meaning there is influence between job satisfaction on employee performance. The relationship between job stress and job satisfaction on employee performance is strong and positive where $r = 0.668$ with a value of $Y = 22.822 - 0.014 X_1 + 0.365 X_2$ while the F test results indicate $F_{count} > F_{table}$ or $6.635 > 3.099$ then H_a H_o accepted and rejected, meaning there are significant job stress and job satisfaction on employee performance.

Keywords : Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK: Dalam skripsi ini yang diteliti adalah dampak stres kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Otomotif Di Jakarta Timur. Variabel independennya adalah Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Otomotif Jakarta Timur. Dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah karyawan divisi marketing Perusahaan Otomotif Di Jakarta Timur.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu penulis melakukan riset lapangan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan. Penelitian ini respondennya berjumlah 92 orang.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian bahwa : Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan adalah negatif dan sangat rendah dimana $r = -0.127$ dengan nilai $Y = 40,291 - 0,077X_1$, sedangkan hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,1225 < 1,987$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sangat kuat dan positif dimana $r = 0,817$ dengan nilai $Y = 22,621 + 0,358X_2$. Sedangkan hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $23,343 > 1,987$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat dan positif dimana $r = 0,668$ dengan nilai $Y = 22,822 - 0,014X_1 + 0,365X_2$ sedangkan hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,635 > 3,099$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai adalah asset penting dari sebuah organisasi karena perannya sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan. Prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Satuan kerja organisasi sebagai sumber daya yang utama dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dari kegiatan personalia untuk menjamin agar pegawai difungsikan secara efektif dan efisien. Nilai-nilai kemanusiaan diselaraskan dengan aspek teknologi dan ekonomi.

Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset penting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, jika karyawan tidak bekerja secara produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah serta mengalami stres kerja.

Sudah menjadi tugas manajemen agar karyawan mengelola stres kerja dan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha

memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan mengenali faktor-faktor apa saja penyebab stres kerja dan yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stres kerja maka produktivitas pun akan meningkat.

Di dalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentunya sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan.

Timbulnya ketegangan seperti digambarkan di atas pada hakikatnya disebabkan oleh tiga faktor, yaitu masalah organisasi di lingkungan kerja, faktor si karyawan, dan hal lain yang berhubungan dengan masyarakat. Bisa terjadi seorang karyawan mengalami ketegangan karena ketiga faktor atau salah satu faktor saja.

Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketegangan pada diri seseorang antara lain masalah administrasi, tekanan yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja, struktur birokrasi yang tidak tepat, sistem manajemen yang tidak sesuai, perebutan kedudukan, persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh kemajuan, anggaran yang terbatas, perencanaan kerja yang kurang baik, jaminan pekerjaan yang tidak pasti, beban kerja yang semakin bertambah dan segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi ini kadang terbandung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung peningkatan produktivitas kerja. Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonistis.

Dunia otomotif di Indonesia berkembang dengan pesat, dimana kebutuhan akan kendaraan khususnya mobil sudah tidak bersifat sekunder lagi melainkan sudah menjadi kebutuhan primer. sebagai contoh kebutuhan kendaraan, dimana manusia pada saat ini membutuhkan kendaraan untuk melakukan berbagai aktifitasnya sehari-hari.

Pertama kali otomotif ditemukan pada tahun 1876 dimana penemu pertamanya Nicolaus August Otto menemukan cara membuat mesin motor di Jerman, dan pada saat itu perkembangan dunia otomotif berkembang pesat, dengan berbagai merek dan jenis mobil. Salah satu merek mobil yang pertama kali merek Mercedes Benz yang didirikan oleh Karl-Benz pada tahun 1886 dan setelah itu pada pertengahan tahun 1910 hingga tahun 1920an banyak jenis dan merek mobil dari berbagai Negara, salah satunya Amerika, mobil buatan Amerika mampu bersaing dengan mobil buatan Jerman di pasar otomotif.

Pada tahun 1930 an salah satu negara Asia yaitu Jepang mendirikan pabrik mobil yang bermerek Toyota, yang didirikan oleh Kichiro Toyota. mobil pabrikan Toyota ini terus meningkatkan produksinya hingga mencapai puncaknya pada tahun 1970 an hingga sekarang masih sangat diminati oleh seluruh masyarakat.

Dengan begitu banyaknya berbagai merek mobil yang ada, semakin banyak pula muncul bengkel-bengkel otomotif serta showroom mobil yang diantaranya adalah showroom Daihatsu dan showroom Toyota yang terletak di Jakarta Timur.

Melihat pengaruh yang sangat penting antara stres kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dalam skripsi ini penulis tertarik mengambil judul “Dampak Stres Kerja dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otomotif Di Jakarta Timur”.

Uraian tersebut diatas memunculkan permasalahan yang dapat dikemukakan dalam artikel ini adalah sebagai berikut: Apakah Variabel Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Permasalahan tersebut dapat dirinci dalam beberapa pertanyaan yang membutuhkan adanya jawaban yang terbangun dalam suatu kerangka kerja konseptual (*a conceptual framework*) untuk permasalahan dalam artikel ini, pertanyaan tersebut adalah:

- Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- Apakah ada pengaruh secara simultan atau bersama- sama antara Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Sesuai dengan masalah yang dihadapi, maka dirumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan manfaat positif bagi pihak perusahaan yang telah menjadi objek penelitian dalam pengembangan usaha ke depan serta dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan.

- Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, maka penulis dapat membandingkan antara teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan dengan praktiknya dan menambah wawasan tentang masalah yang diteliti.

- Bagi Pembaca
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada pembaca mengenai *time pressure*, risiko audit, tingkat materialitas dan pengaruh terhadap prosedur audit perusahaan.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Stress Kerja

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negative (Erwin B. Lippo, 2007 : .238). Selain itu, Gary Dessler (2006 : 167) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Definisi lain tentang stres kerja dikemukakan oleh Hasibuan, S.P. Malayu, (2005 : 64) yang mengartikan stres kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*demand*) yang timbul. Dalam hubungannya dengan stres, Hasibuan, S.P. Malayu, (2005 : 109) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (*stressor*) yaitu : 1) Lingkungan. 2) Organisasi. 3) Individu.

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres. Berdasarkan survei yang dilakukan secara konsisten yang telah dilakukan menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, retaknya hubungan, dan kesulitan disiplin anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja. Masalah ekonomi yang dialami oleh individu merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (2003:78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Veithzal Rivai, (2004:475) adalah :

- Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya

dengan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

- Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan dan jumlah tugas serta peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.
- Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, pertama *satisfies* atau motivator, kedua *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan seperti pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi dan kesempatan memperoleh penghargaan serta promosi. *Dissatisfies (hygiene faktor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari seperti gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja serta status.

Kinerja Karyawan

Beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja :

- Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".
- Veizal Rivai (2004:309) mengemukakan kinerja adalah : "merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".
- Sumamur (2001) pengertian kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Terdapat 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang :

- Faktor individu seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
- Faktor psikologis contohnya persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

- Faktor organisasi misalnya struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Beberapa tujuan dari kinerja karyawan, yaitu :

- Meningkatkan prestasi kerja staf, baik secara individu maupun dalam kelompok setinggi tingginya. Peningkatan prestasi kerja perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja staf.
- Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi.
- Memberikan kesempatan kepada staf untuk menyampaikan perasaannya tentang pekerjaan, sehingga terbuka jalur komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh H.Teman Koesmono (2005) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur.

Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.

METODE

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey sedangkan metode penelitiannya, yaitu deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahaan Otomotif Di Jakarta Timur.

Sampel Dan Populasi

- **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2006:72). Dalam penelitian ini yang menjadi responden sekaligus sebagai populasi adalah karyawan pada Perusahaan Otomotif Jakarta Timur.

- **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi atau dapat didefinisikan sebagai sekelompok yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Untuk menentukan sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan teknik simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik sampling yang ditentukan sederhana dan pengambilan sampel anggota populasi digunakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Perusahaan Otomotif Jakarta Timur.

Model yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Solvin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%)

Dari rumus Solvin tersebut, maka diketahui :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{120}{1 + 120(0,05)^2} \\ &= \frac{120}{1 + 120(0,0025)} = 92,30 = 92 \text{ responden.} \end{aligned}$$

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti.

Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah disebarakan kepada para karyawan yang bekerja pada Perusahaan Otomotif di Jakarta Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Terdiri dari alat ukur stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Cara skoring dengan menggunakan skala likert. Skor penilaian diberikan mulai dari angka 1 sampai 5 tergantung dari jawaban yang diberikan oleh responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS ver 21.0 statistik regresi berganda dan statistik regresi linier sederhana.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang menjabarkan variabel-variabel menjadi dimensi-dimensi atau aspek-aspek yang dapat diukur. Pada sub ini diuraikan tentang masing-masing dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

- **Variabel Independent (X)**
Adalah variabel yang tidak dipengaruhi atau tidak tergantung pada faktor-faktor lain. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam *variable independent* adalah variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.
- **Variabel Dependent (Y)**
Adalah variabel yang mempengaruhi variabel (X). Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam *variabel dependent* adalah variabel Kinerja Karyawan.

Metode Analisis

Metode analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini selanjutnya akan dibahas secara lebih lengkap dalam uraian berikut:

Uji Kualitas Data

- **Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran (Ghozali, 2005; Sekaran, 2000). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien korelasi r kurang dari nilai r table dengan tingkat signifikansi 5 persen berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2005).

- **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama (Sekaran, 2000) dan jika dilakukan pengukuran kembali dari waktu ke waktu oleh orang lain (Ghozali, 2005). Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila mempunyai koefisien *Cronbach alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

Uji Normalitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$. Dan data dikatakan tidak berdistribusi normal jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memenuhi bentuk model regresi yang dapat dipertanggungjawabkan, terdapat beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, yakni antar variabel bebas saling berkorelasi tinggi (bebas dari multikolinearitas),

bersifat homoskedasticity atau memiliki varians error yang konstan untuk tiap-tiap variabel bebas, bebas dari gangguan autokorelasi, berdistribusi normal.

Tetapi dalam prakteknya, bisa saja ditemukan suatu model regresi yang tidak memenuhi satu atau beberapa asumsi di atas. Apabila masalah di atas ditemukan, maka perlu dilakukan suatu generalisasi terhadap model tersebut agar hasil estimasinya dapat dipertanggungjawabkan secara statistik. Untuk menghasilkan model yang baik, persamaan regresi linear harus dilakukan beberapa uji asumsi klasik, diantaranya :

- **Uji Normalitas Regresi**

Untuk pengujian normalitas regresi penelitian dapat digunakan P-P plot dari regresi residual, dengan kriteria uji jika banyak data yang diplot disekitar garis normal (diagonal) maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dasar analisa :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- **Uji Linearitas Regresi**

Uji linearitas regresi ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas regresi ini akan diperoleh informasi apakah model empirisnya sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Dengan menguji apakah asumsi linieritas telah dipenuhi, hal ini dilakukan dengan cara membuat plot antara residual yang telah distandarisi dengan nilai perkiraan variabel dependen terstandarisasi, yang diberi nama *scatterplots of residuals*. Dari *scatterplot* jika terdapat hubungan bahwa kira-kira 95% dari residual terletak antara -2 dan +2, berarti asumsi linieritas terpenuhi.

- **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 sama dengan tingkat kolinearitas 0.95. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk mengetahui multikolinearitas adalah cara kedua.

Uji Hipotesis

Uji Ketepatan Perkiraan Model

Ketepatan Perkiraan Model pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang ada pada variabel dependen (Ghozali 2007). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 - 1. Apabila nilai R^2 semakin mendekati 1, maka variabel independen dinilai dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini menggunakan t-test dan F-test dengan taraf α 5% (0,05). Pengujian variabel *kinerja karyawan* sebagai variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) secara simultan dengan menggunakan model regresi berganda untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk menguji apakah secara bersama - sama seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika F statistik < 0,05 atau F hitung > F tabel maka semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan berlaku pula sebaliknya.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t merupakan pengujian hubungan regresi secara terpisah yang bertujuan untuk menguji apakah masing - masing variabel - variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika p - value < 0,05 atau t-hitung > t-tabel maka variabel independen yang di uji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, dan berlaku pula sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden sebanyak 92 kuesioner. Jumlah tersebut merupakan sampel yang diambil dari populasi sebanyak 530 karyawan. Dari 92 kuesioner yang layak untuk diuji, penulis dapat menguji 92 kuesioner. Adapun pengembalian kuesioner dilakukan pada saat survey berlangsung.

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	56	56
2	Perempuan	36	36
Total		92	92

Sumber : Pengisian Kuesioner Responden

Dari **Tabel 1** di atas dapat dilihat berdasarkan pengelompokkan jenis kelamin responden maka dari 92 responden jumlah terbanyak yang menjawab kuesioner adalah responden laki-laki sebanyak 56 orang (56%), sedangkan responden wanita sebanyak 36 orang (36%).

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas (X1)

"Corrected item-total correlation	R tabel (2 tailed test)	Keterangan
0,290 – 0,672	0.187	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas (X2)

"Corrected item-total correlation	R tabel (2 tailed test)	Keterangan
0,299 – 0,701	0.187	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas (Y)

"Corrected item-total correlation	R tabel (2 tailed test)	Keterangan
0,316 – 0,630	0.187	Valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat nilai validitas masing-masing disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan datanya adalah valid. Sementara dari Reabilitas bisa dilihat dari tabel dibawah ini, yang semua data hasil uji reabilitas juga reabel.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Alpha	Alpha Cronbach's >	Kesimpulan
Stress Kerja	92	0.927	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	92	0,889	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	92	0,918	0.60	Reliabel

Sumber : hasil SPSS 21.0

Uji Normalitas Data

Pengujian terhadap normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov - Smirnov Test*. Berdasarkan pengujian normalitas data (tabel terlampir), tingkat signifikansi semua variabel menunjukkan distribusinya normal dimana nilai signifikan asymp lebih besar 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas $X_1, X_2 - Y$
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	43.670	3.070		14.226	.000		
Stres kerja	-.022	.071	-.037	-.316	.753	.998	1.276
Kepuasan kerja	-.142	.086	-.192	-1.645	.104	.998	1.276

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Diolah dengan SPSS 21.0

Pada pedoman model regresi bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF < 2, dan mempunyai Tolerance mendekati 1. Dari **Table 7** dapat kita lihat bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 8
Koefisien Regresi Linier Sederhana $X_1 - Y$
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.291	2.302		17.501	.000
Stres kerja	-.077	.063	-.127	-1.210	.230

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Diolah dengan SPSS 21.0

Tabel 9
Koefisien Regresi Linear Sederhana $X_2 - Y$
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.621	5.260		4.300	.000
Kepuasan kerja	.358	.139	.262	2.573	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Diolah dengan SPSS 21.0

Tabel 4.28
Korelasi Berganda $X_1 X_2 - Y$
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.668	.660	3.94978	1.842

a. Predictors: (Constant), kepuasan, stress kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Diolah dengan SPSS 21.0

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

H_1 :

Terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otomotif di Jakarta Timur.

Dari hasil analisis korelasi Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh r sebesar $-0,127$ berarti hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sangat rendah dan negatif. Hasil uji signifikansi korelasi sederhana Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,1225 < 1,987$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan negatif.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $\hat{Y} = 40,291 - 0,077X_1$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif, hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka negatif sebesar $-0,077$. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar $40,291$ yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Stres Kerja ($X=0$), diperkirakan Kinerja Karyawan sebesar $40,291$ satuan.

Dari hasil uji signifikansi regresi sederhana Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,210 < 1,987$) dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh negatif.

Dari hasil koefisien determinasi Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $1,6\%$ sedangkan sisanya $98,4\%$ merupakan pengaruh faktor lain.

Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja mempengaruhi secara negatif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian H_1 diterima.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

H_2 :

Terdapat pengaruh antara tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otomotif di Jakarta Timur.

Dari hasil analisis korelasi Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh r sebesar 0,817 yang berarti hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sangat kuat dan positif. Hasil uji signifikansi korelasi sederhana Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $23,343 > 1,987$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya adanya hubungan positif dan signifikan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis regresi linear Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $\hat{Y} = 22,621 + 0,358X_1$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif, hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut menunjukkan angka positif sebesar 0,358. Dan nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 22,621 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Kepuasan Kerja ($X_2=0$), diperkirakan Kinerja Karyawan sebesar 22, 621 satuan.

Dari hasil uji signifikansi regresi sederhana Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,573 > 1,987$) dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis penelitian H_2 diterima.

Dari hasil koefisien determinasi Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja sebesar 6,8% sedangkan sisanya 93,2% merupakan pengaruh faktor lain.

Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian H_2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

H_3 :

Terdapat pengaruh antara Stres Kerja dan tingkat Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Otomotif di Jakarta Timur.

Dari hasil analisis korelasi berganda Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r sebesar 0,668 berarti hubungan Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat dan positif. Dari hasil uji signifikansi korelasi berganda Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($90,189 > 3,099$) artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis regresi berganda Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $\hat{Y} = 22,822 - 0,014X_1 + 0,365X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif, hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b_1 dan b_2 , dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan b_1

= -0,014 dan $b_2 = 0,365$. Serta nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 22,822 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Stres Kerja dan Kepuasan Kerja ($X_1 X_2 = 0$), diperkirakan Kinerja Karyawan sebesar 22,822 satuan.

Dari hasil uji signifikansi regresi berganda Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,635 > 3,099$) dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil koefisien determinasi terlihat besarnya kontribusi pengaruh Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,8% sedangkan sisanya 93,2% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama Stres Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian H_3 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

- Stres kerja yang terjadi pada karyawan divisi marketing pada Perusahaan Otomotif di Jakarta Timur mempunyai hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin tinggi tingkat stres karyawan di tempat kerja maka akan semakin menurunkan tingkat kinerja yang dimilikinya. Penelitian ini memperkuat pendapat Mas'ud (2002:20) stres terhadap kinerja dapat berperan secara positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada hukum "Yerkes Posdon" (1904) yang menyatakan hubungan antara stres kerja dengan kinerja seperti huruf U terbalik.
- Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil dan disiplin kerja meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja turun maka kinerja karyawan juga akan turun. Penelitian ini memperkuat pendapat Hasibuan (2001) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.
- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Aplikasi hasil dari olahan penelitian sebagai berikut :
 - Variabel stres kerja pada penelitian ini mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana dari hasil statistik uji diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-0,1225 < 1,987$ sedangkan nilai signifikansi antara stres kerja dengan kinerja karyawan divisi marketing pada Perusahaan Otomotif Jakarta Timur adalah $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima yang berarti ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada Perusahaan Otomotif Jakarta Timur.

- Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji statistik uji diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $23,343 > 1,987$ sedangkan nilai signifikansi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada Perusahaan Otomotif Jakarta Timur adalah $0,00 < 0,05$ maka H_2 diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada Perusahaan Otomotif Jakarta Timur.
- Variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan pada penelitian ini mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($90,189 > 3,099$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima yang berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing pada Perusahaan Otomotif Jakarta Timur.

SARAN

Beberapa saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

- Perusahaan perlu mengevaluasi ulang target kerja yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja atau jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil.
- Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selain mengurangi tekanan pada karyawan dan meningkatkan kesejahteraan juga dapat dilakukan dengan member kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan keterampilan khusus.
- Stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan karyawan sehingga kinerja tetap mengalami peningkatan.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, untuk itu sebaiknya perusahaan lebih memahami faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji, promosi, lingkungan kerja, dan lainnya sehingga motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dapat terus dijaga dan ditingkatkan.
- Stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi ini perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar para karyawan Perusahaan Otomotif di Jakarta Timur dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I.G.A.K. Wardani, dll, 2007. Buku *Materi Pokok, Teknik Menulis Karya Ilmiah*, Jakarta : BPK-Pusat Penerbitan UT.
- James A.F. Stoner / Charles Wankel. 1988. *Manajemen, Edisi Ketiga*. CV. Intermedia Jakarta.
- Malayu Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto. 2009. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Prof. Dr. Wibowo, SE.,M.Phil. , 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Purwoto Wanasentana, DR, *Materi Kuliah Evaluasi Kinerja*, Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Krisnadwipayana
- Rivai, Vethzal. 2005. *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. Edisi Ke-1. Jakarta : Raja Grafindo
- Ruchiat, 2003. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: STIE YPPM
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta CV
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ke-8*. Bandung : Alfabeta CV